

Eläkkeet ja sukupuolten tasa-arvo

Miesten ja naisten eläke-ero
eri ikäluokkien esimerkitapauksilla

SUVI RITOLA

Eläkkeet ja sukupuolten tasa-arvo

Miesten ja naisten eläke-ero
eri ikäluokkien esimerkitapauksilla

SUVI RITOLA

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 029 411 20

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 029 411 20

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Phone: +358 29 411 20

E-mail: firstname.surname@etk.fi

Helsinki 2020

ISBN 978-951-691-317-2 (PDF)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan esimerkkitapausten avulla vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneiden miesten ja naisten eläkkeitä ja eläke-eron taustalla olevia tekijöitä. Esimerkkitapausten työurat muodostetaan kunkin ikäluokan mediaaniansioiden perusteella. Ansioiden muodostamisessa hyödynnetään rekisteriaineistoja ja tulevaisuuteen ulottuvien työurien osalta simuloituja ansiotietoja. Lapsenhoitoaikojen vaikutusta sukupuolten eläke-eroon eri ikäluokilla kuvataan laskemalla esimerkkitapauksille eri pituisia lapsenhoitoaikoja.

Naisten eläkkeet ovat miesten eläkkeitä matalampia kaikilla esimerkkitapauksilla. Esimerkkitapausten kohdalla eläke-ero ei ole tasaisesti sitä pienempi mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Esimerkkitapauksille on laskettu mediaaniansioihin perustuen täysi työura alimpaan vanhuuseläkeikään asti, jolloin vuonna 1955 syntyneen esimerkkinaisen eläke on 77,5 prosenttia esimerkkimiehen eläkkeestä. Vuonna 1965 ja 1985 syntyneen naisen eläke on hieman yli 80 prosenttia miehen eläkkeestä ja vuonna 1975 syntyneen naisen eläke 78,2 prosenttia miehen eläkkeestä. Vuonna 1995 syntyneellä esimerkkitapauksella eläke-ero on pienempi, ja naisen eläke on 88,2 prosenttia miehen eläkkeestä.

Suurin tekijä eläke-erossa ovat erot miehen ja naisen kokonaisansioissa. Kaikkien ikäluokkien esimerkkitapauksissa naisen ansiot ovat lähes koko työuran ajan pienemmät kuin miehellä. Ansioeroihin puolestaan vaikuttavat moninaiset elämänkaaren aikaiset tekijät. Erot kokonaisansioissa ovat seurausta miesten ja naisten työskentelystä eri aloilla ja eri asemassa, eroista työtunneissa ja osa-aikatyössä sekä määräaikaisissa töissä. Eri ikäluokkien työurat myös ajoittuvat erilaisiin talouskehityksen vaiheisiin, jolla on vaikutuksensa palkkoihin ja työmarkkinoihin, ja osaltaan myös sukupuolten eroihin. Tässä kokonaisuudessa naisen työuran 1,5–4 vuoden katkokset lapsenhoidon takia eivät ole suuri erillinen eläke-eroon vaikuttava tekijä, etenäkään kun eläkettä karttuu myös lapsenhoitoajoilta. Kuitenkin sukupuolten ansioerot ovat kaikilla esimerkki-ikäluokilla suurimmillaan lapsenhoitoiässä.

Myös eläkejärjestelmä on muuttunut esimerkkitapausten ikäluokkien työskentelyaikana, ja sinänsä sukupuolineutraalilla järjestelmällä on pieniä

vaikutuksia eläke-eron muodostumiseen esimerkkitapauksilla. Koska ero miehen ja naisen ansioissa esimerkkitapauksilla on erilainen eri ikäisenä ja muuttuu työuran aikana, on esimerkiksi iän mukaan muuttuvilla karttumisprosentteilla pieni vaikutuksensa eläke-eroon.

Tutkimus on hyväksytty tammikuussa 2020 Turun yliopiston Topsos-ohjelmassa sosiaalivakuutuksen ammatillisena lisensiaattitutkimuksena.

SUMMARY

Using example cases, this study reviews the pensions of men and women born in 1955, 1965, 1975, 1985 and 1995 and the factors underlying the gender gap in pensions. The working lives of the example cases have been formed based on the median earnings of each age group. The median earnings have been determined based on register data and simulated earnings data for future working lives. The effect of child caring periods on the gender gap in pensions for the different age groups are described by assuming various lengths of child caring periods for the example cases.

Women's pensions are below men's in all cases. The gender gap is not steadily smaller the younger the age group. The pensions are based on the median earnings calculated for a full working life until the age group's retirement age. Thus, the pension of an example female born in 1955 is 77.5 per cent of the pension of an example male born in the same year. The pension of example females born in 1965 and 1985 are slightly over 80 per cent of example males born in the same years, while the pension of an example female born in 1975 is 78.2 per cent of that of an example male born in the same year. The gender gap is smaller for the example cases born in 1995: the pension of the example female is 88.2 per cent of the example male's.

The largest factor contributing to the gender gap in pensions is the gender gap in total earnings of women and men. In all example cases of different age groups, women's earnings are lower than men's throughout most of their working life. The earnings are affected by a varied range of life-cycle factors. The gaps in total earnings are a result of men and women working in different fields and in different positions, having different working hours and shares of part-time work and fixed-term employments. In addition, the working lives of different age groups occur at different stages of economic development, which affects wages and labour markets and, in part, the gender gap in pensions. In the overall context, 1.5–4-year breaks in women's working lives due to child care are not a major single factor affecting the gender gap, particularly since pension accrues also for periods of child care. Yet the gender gap in earnings were the highest at the child-caring age in all example age groups.

The pension system has also been reformed during the example age groups' working life. The gender-neutral system itself has a minor impact on the pension

gaps in the example cases. Since the gap between men's and women's earnings in the example cases is different for people of different ages, and since the gap changes over the course of working life, the different accrual rates based on age pose only a minor impact on the gender gap in pensions.

This research was approved in January 2020 as a licentiate thesis within the social insurance programme Topsos at the University of Turku.

SISÄLTÖ

1 Johdanto	11
2 Sukupuolten tasa-arvo eläkejärjestelmissä	15
2.1 Tasa-arvon käsite	15
2.2 Sukupuoli sosiaaliturvajärjestelmien tutkimuksessa	17
2.3 Sukupuolten väliset eläke-erot	19
2.4 Eläke-eroihin vaikuttavat tekijät	21
2.4.1 Palkkaerot	21
2.4.2 Äitiys ja työurat	24
2.4.3 Osa-aikatyö ja määräaikainen työ	27
2.4.4 Muita työhön ja ansioihin liittyviä tekijöitä	29
2.4.5 Institutionaaliset tekijät	36
3 Suomen eläkejärjestelmä	40
4 Tutkimusasetelma	43
4.1 Tutkimusongelma	43
4.2 Tutkimusmenetelmä	43
4.3 Esimerkkitapausten muodostaminen ja käytetyt aineistot	46
4.3.1 Esimerkkitapausten ansiot	46
4.3.2 Työuran pituus ja katkokset	48
4.3.3 Lapsenhoitoaika	49
4.4 Eläkkeen laskenta esimerkkitapauksille	52
5 Ikäluokkien ja sukupuolten erot esimerkkitapausten eläkkeissä	54
5.1 Ikäluokat ja eläkejärjestelmä	54
5.2 Esimerkkitapausten ansiot ja työurat	57
5.3 Eläke-ero esimerkkitapauksilla	64
5.4 Lapsenhoitoaikojen vaikutus eläke-eroon	70
6 Yhteenveto ja johtopäätökset	75
Lähteet	81

KUVIOLUETTELO

Kuvio 2.1	Työelämän sukupolvet.....	32
Kuvio 5.1	Esimerkkilaskelmien ikäluokkien työurat. Sovellettu Kompin (2017) pohjalta.....	55
Kuvio 5.2	Esimerkkilaskelmien perusteena olevat mediaaniansiot vuosina 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneille miehille ja naisille, vuoden 2018 hintatasossa.....	58
Kuvio 5.3	Eri ikäluokkien esimerkkinaisen ansiot esimerkkimiehen ansioista (%) työuran aikana.....	61
Kuvio 5.4	Miesten ja naisten työllisyysaste vuonna 2018 ikäryhmän mukaan.....	63
Kuvio 5.5	Naisten työllisyys suhteessa miesten työllisyyteen eri ikä- ryhmissä vuosina 1989–2018.....	64
Kuvio 5.6	Vuosittainen eläkekarttuma esimerkkitapauksilla vuoden 2018 hintatasossa.....	65
Kuvio 5.7	Eläkekarttuma esimerkki-ikäluokilla, prosenttia palkasta.....	68

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 4.1	Esimerkkinaisten lastenhoidon ajoittuminen työuralle (perustuen Tilastokeskus 2017) ja perhevapaaajärjestelmä esimerkki- tapausten lapsenhoitoaikana.....	51
Taulukko 5.1	Esimerkkitapausten eläkettä kartuttava työura ja elinaikakerroin...	56
Taulukko 5.2	Tutkimuksen ikäluokkien työurien mediaanipituudet ELSI-mikro- simulointimallin mukaan.....	57
Taulukko 5.3	18–23 vuoden iän täyttämivuonna työansioita ansainneiden osuus (%) koko ikäluokasta. Vuosina 1955, 1965, 1975 ja 1985 syntyneiden tiedot perustuvat rekisteriaineistoon ja 1995 syntyneiden tiedot ELSI-mikrosimulointimallin käyttämään aineistoon. (M=mies, N=nainen.).....	62
Taulukko 5.4	Esimerkkitapauksille lasketut eläkkeet (e/kk) vuoden 2018 hintatasossa ja naisen eläke miehen eläkkeestä (%).....	69
Taulukko 5.5	Naisen eläke suhteessa miehen eläkkeeseen (%) ja eri pituisten perhevapaa-aikojen vaikutus eläke-eroon (%-yksikköä) esimerkkitapauksilla, vuonna 1955–1975 syntyneillä enimmäis- vaikutus tilanteessa, jossa perhevapaat ovat kokonaan eläkettä kartuttamatonta aikaa.....	72

1 Johdanto

Naisten eläkkeet ovat keskimäärin matalampia kuin miesten eläkkeet. Naisen omasta työstä ansaittu, työeläkejärjestelmästä maksettu keskimääräinen vanhuuseläke oli 67 prosenttia miehen eläkkeestä vuonna 2018. Kun leskeneläke ja kansaneläkejärjestelmän eläkkeet otetaan huomioon, vanhuuseläkkeellä olevan naisen keskimääräinen eläke oli 78 prosenttia miehen eläkkeestä. (ETK 2019a.) Yksilön toimeentulon näkökulmasta eläke-erojen merkitys korostuu aiempaa enemmän, kun elinaika pitenee ja eläkkeellä vietetään yhä pidempi aika. Myös avioerojen ja yksin asumisen lisääntyessä itse ansaittu eläke on naiselle entistä tärkeämpi (Bettio 2018; ETK 2018a).

Suomen eläkejärjestelmä on perusteiltaan sukupuolineutraali. Kuukausieläke, kuten myös eläkemaksut määräytyvät kaikille samalla tavalla. Järjestelmä tuottaa kuitenkin lopputuloksen, jossa naisten eläkkeet ovat keskimäärin miesten eläkkeitä selvästi matalampia. Tämä johtuu siitä, että eläke määräytyy pääasiassa työansioden perusteella. Siten esimerkiksi miesten ja naisten palkkaerot sekä naisten lyhyemmät työurat ja osa-aikatyöt heijastuvat suoraan eläketasoon. Kansaneläkejärjestelmä kompensoi eroja matalammilla tulotasoilla. Työuriin ja niiden sukupuolieroihin vaikuttaa myös lastenhoidon jakautuminen isien ja äitien kesken. Varsinaisten perhevapaiden lisäksi lastenhoidolla on vaikutusta esimerkiksi osa-aikatyön tekemiseen ja yleisemmin ura- ja palkkakehitykseen (Miani & Hoorens 2014).

Yksittäisen henkilön eläkkeeseen vaikuttavat koko hänen elämänkaarensa vaiheet ja valinnat, kuten opiskelu, osallistuminen työelämään ja rooli perheen hoitamisessa. Toisaalta elämänvaiheisiin ja valintoihin vaikuttavat työmarkkinoiden ja yhteiskunnan rakenteet sekä kulloinenkin taloudellinen tilanne. Eri sukupolvilla nämä tekijät muuttuvat ja osuvat eri vaiheeseen elinkaarella ja työuralla. (Komp & Johansson 2015.) Myös miesten ja naisten elämänpolut eroavat keskimäärin toisistaan. Tyypillinen elämänkaari myös muuttuu sukupolvesta toiseen, ja samalla miesten ja naisten väliset erot muuttuvat. (Esping-Andersen 2009.) Elinkaaren kehityskulut vaikuttavat kaikki osaltaan siihen, millaiseksi henkilön eläke aikanaan muodostuu. Nyt alkavissa työeläkkeissä näkyvät edellisten vuosikymmenien työ-

urien piirteet, kun taas viimeaikaiset muutokset ovat nähtävissä vasta tulevaisuuden eläkkeissä.

Miesten ja naisten eläke-erot ovat viimeisten vuosikymmenien aikana kaventuneet, koska naisten työssäkäynti on lisääntynyt esimerkiksi päivähoitojärjestelmän kehittymisen myötä. Myös eläkejärjestelmää on uudistettu niin, että lastenhoitoajoilta karttuu eläkettä aiempaa paremmin. Kehitys näkyykin eläke-eron kapenemisena alkavissa eläkkeissä. Vuonna 2017 alkanut naisten keskimääräinen vanhuuseläke työeläkejärjestelmästä oli 74,9 prosenttia miesten keskimääräisestä vanhuuseläkkeestä, kun suhde kymmenen vuotta aiemmin oli 68,9 prosenttia (ETK 2008; ETK 2018b). Kuitenkin eläke-eroon vaikuttavat syyt säilyvät sitkeästi työmarkkinoilla, erityisesti ero miesten ja naisten kokonaisansioissa (Tilastokeskus 2018). Siten myös nyt työuraansa aloittelevilla sukupolvilla voi olettaa olevan eroa miesten ja naisten eläketasoissa. Myöskään yhteiskunnan tasa-arvokehitys ei välttämättä jatku niin suoraviivaisena kuin voisi kuvitella. Viime vuosina on esimerkiksi nähty perinteisempien arvojen kannatuksen lisääntyvän, ja tällaisten arvojen mukaista politiikkaa ajavien puolueiden ja päättäjien nousevan valtaan.

Tasa-arvon on todettu edistävän yhteiskunnan taloudellista vaurautta sekä maiden ja yritysten kilpailukykyä, kun kaikki käytettävissä olevat resurssit hyödynnetään (World Economic Forum 2017). Myös yksilön hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta on tärkeää, että mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan on turvattu. Riittävä eläketaso on oleellinen taloudellisen itsenäisyyden ja toimeentulon kannalta. Yksilön taloudellinen riippumattomuus on tekijä, joka oikeuttaa juuri eläkkeiden tasa-arvon tarkastelun erillisenä muusta sosiaalisen osallisuuden, kuten köyhyys- ja syrjäytymisriskin tarkastelusta (Tinios ym. 2015). Aiemmin naisten pienemät eläkkeet voitiin nähdä ennemminkin perheen sisäisen työnjaon tekijänä, jolloin perheen elättäjän tulot turvasivat myös eläkeaikana puolison toimeentulon. Perherakenteiden muuttuessa, erityisesti avioerojen ja yksin asumisen lisääntyessä, ongelman merkitys yksilön toimeentulolle kasvaa. (Bettio 2018; ETK 2018a.)

Suomessa ansioihin perustuva työeläkejärjestelmä heijastaa työmarkkinoilla vallitsevat sukupuolierot myös eläkkeisiin. Järjestelmän ansiosidonaisuutta vahvistaa se, ettei työeläkkeissä ole kattoa eläkkeelle tai maksettaville maksuille (Uusitalo 2017). Työuran ja ansioiden vaikutus eläkkeeseen on myös Suomessa muuttunut eläkeuudistusten myötä, mutta muiden maiden kaltaista kehitystä maksuperusteisiin tai yksityisiin rahastojär-

jestelmiin ei ole ollut. Suuntaus EU-maissa on ollut kohti järjestelmiä, joissa julkisten järjestelmien rooli on pienentynyt ja ammatillisten ja yksilöllisten järjestelmien rooli kasvanut. Eläkkeen määräytyminen perustuu näissä järjestelmissä yhä enemmän maksettuihin vakuutusmaksuihin ja niiden tuottoihin, ja vähemmän etukäteen määriteltuihin etuuksiin. Lisäeläkejärjestelmien kattavuus ja kohdistuminen tietyille ammattiryhmille sekä järjestelmien edellytykset eläkeoikeuden piiriin pääsemiseksi ovat monissa maissa oleellisia tasa-arvokysymyksiä. (Samek Lodovici ym. 2016.) Kattomuuden seurauksena Suomessa työmarkkinasopimuksiin perustuvien lisäeläkejärjestelmien ja yksilöllisten eläkevakuutusten rooli on vähäinen (Uusitalo 2017).

Naisten miehiä pidempi elinikä tasoittaa sukupuolten eläke-eroja tarkasteltaessa koko elinkaaren aikana maksettuja maksuja ja saatuja eläkkeitä. Naiset saavat pidemmän eliniän seurauksena keskimäärin miehiä suuremman eläkepotin ja niin sanotun paremman tuoton maksamilleen eläkemaksuille (Risku 2015). Nuoremmilla ikäluokilla eläkemaksuille saatava vastine on maksutason nousun seurauksena pienempi kuin vanhemmilla. Vaikka elinkaaritarkastelu tuo oman näkökulmansa kokonaisuuteen, yksilöiden toimeentulon kannalta kuitenkin oleellinen näkökulma on kuukausieläkkeen taso. Työeläketurva on osa sosiaalivakuutusta ja sen tavoitteena on kohtuullisen elintason säilyttäminen eläkeaikana. Työeläke turvaa pitkään elävän toimeentulon sukupuolesta riippumatta. Suurempi elinaikainen kokonaissumma ei auta kuukausittaisen toimeentulon kannalta, eikä sillä voi selittää pois kuukausieläkkeen tasoon liittyviä ongelmia.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan miesten ja naisten eläke-eroja Suomessa eri sukupolvilla. Vertaan esimerkkitapausten avulla vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneen tyypillisen miehen ja naisen eläketasoa. Mukana olevat tapaukset edustavat ikäluokkia vuonna 2018 eläkeikään tulevista samaan aikaan työuraansa aloitteleviin. Tutkimuksen vanhin ikäluokka, vuonna 1955 syntyneet, on aloittanut työuransa 1970-luvulla. Nuorimman, työuraansa aloittavan ikäluokan työura puolestaan jatkuu 2060-luvulle. Työurat ulottuvat siis lähes 90 vuoden ajalle. Tässä ajassa tapahtuneet muutokset työmarkkinoilla, miesten ja naisten koulutuksessa, perhe-elämän järjestämisessä ja työurissa ovat huomattavia.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata miesten ja naisten eläke-erojen taustalla olevia tekijöitä, erityisesti ansioeroja koko työuran aikana, sekä lastenhoitoajalta karttuvan eläkkeen vaikutusta eri ikäluokkien eläke-eroon. Esimerkkitapausten työurat perustuvat työeläkejärjestelmän ansiorekisteri-

tietoihin sekä Eläketurvakeskuksen ELSI-mirosimulointimallin pohjana oleviin tietoihin esimerkki-ikäluokkien mediaanipalkoista.

Henkilön toimeentuloon vaikuttaa omien tulojen lisäksi kotitalouden muiden jäsenten tulot. Erityisesti vanhemmilla eläkeläisnaisilla myös leskeneläke tuo tärkeän lisän toimeentuloon (Rantala & Riihelä 2016). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kuitenkin eläketasoa vanhuuseläkkeen alkaessa, joten tarkastelun kohteena on vain henkilön oma työura ja siihen perustuva eläke. Leskeneläke alkaa tyypillisesti myöhemmin. Oman työuran perusteella ansaittu eläke muodostaa tärkeimmän osan toimeentulosta, ja pääosin yksilöllisiin oikeuksiin perustuvassa järjestelmässä sen myös tulisi turvata riittävä eläketaso. Esimerkkitapauksille lasketaan työeläke – kansaneläkettä ei mediaanituloisille esimerkkitapauksille jää maksettavaksi.

Aluksi käydään läpi sukupuolten tasa-arvon käsitteitä ja periaatteita erityisesti sosiaaliturvan tutkimuksen näkökulmasta. Eläke-eroon vaikuttavia tekijöitä eritellään aiemman kirjallisuuden perusteella. Koska tarkastelun kohteena ovat eri sukupolvien miehet ja naiset, käydään läpi Suomen eläkejärjestelmän keskeiset muutokset siltä ajalta kuin ne vaikuttavat kyseisten ikäluokkien eläkkeisiin. Luvussa 4 kuvataan tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmänä käytetty esimerkkimenetelmä sekä käydään läpi esimerkkitapausten laatiminen ja niiden perusteena oleva tieto. Luvussa 5 esitetään esimerkkilaskelmien tulokset ja luvussa 6 yhteenveto ja johtopäätökset.

2 Sukupuolten tasa-arvo eläkejärjestelmissä

2.1 Tasa-arvon käsite

Sukupuolten välinen tasa-arvo ymmärretään yleensä miesten ja naisten tasa-arvoisina mahdollisuuksina toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Yhtäläisten mahdollisuuksien lisäksi kyse on tasa-arvoisesta kohtelusta ja asemasta yhteiskunnassa sekä myös vallan ja resurssien tasapuolisesta jakautumisesta. (Julkunen 2013; EIGE 2018; THL 2018a.) Sukupuolten tasa-arvon määritelmä on myös vaihdellut, kun on pohdittu tasa-arvoa samanlaisuutena ja miesten saavuttamien asemien ja oikeuksien saavuttamisena, toisaalta naisten erityisyyden huomioon ottamisena. Naisten erityisyyteen on katsottu kuuluvaksi esimerkiksi hoiva, vastuurationalisuus ja naisten oma kulttuuri, joita osa naisliikkeistä on halunnut korostaa sen sijaan, että sulaututaan miesten tekemän maailman pelisääntöihin ja ”tullaan miehiksi”. (Julkunen 2013.)

Tasa-arvon käsitteellä on monia ulottuvuuksia, joissa voidaan erottaa tasa-arvoisen kohtelun, syrjimättömyyden, mahdollisuuksien tasa-arvon ja lopputulosten tasa-arvon periaatteet. Yhdenvertaisuus oikeudellisenä käsitteenä viittaa syrjimättömään kohteluun. (Julkunen 2013.) Tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua säännellään Suomen kansallisessa lainsäädännössä (perustuslaki 1999; tasa-arvolaki 1986), Euroopan yhteisön oikeudessa (Lissabonin sopimus 2007; direktiivit 2006/54/EY, 79/7/ETY ja 2004/113/EY) ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa (YK 1986; ILO 1951). Palkkojen ja työmarkkinoiden tasa-arvo ovat Suomen ja Euroopan unionin edistämiä tavoitteita (STM 2016).

Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa yksilöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia tavoitella samoja asioita taustoistaan, muun muassa sukupuolesta riippumatta. Käytännössä ihmisten lähtötilanteet ovat hyvin erilaisia, eikä ole kovin selvää, milloin mahdollisuudet ovat tosiasiallisesti samat. Myös heikommissa asemassa olevia suosivat toimenpiteet eli ”pelikentän tasoittaminen” on katsottu tasa-arvon näkökulmasta oikeutetuksi, jotta samat mahdollisuudet turvattaisiin kaikille. (Rawls 1971; Roemer 1998; Arneson 2015.)

Lopputuloksen tasa-arvon näkökulmasta tarkastellaan hyvinvoinnin jakautumista yhteiskunnassa, ja ääritilanteessa kaikilla olisi samanlainen materiaallinen hyvinvointi ja tulot (Phillips 2004; Uusitalo 2014). Lopputuloksen tasa-arvon tavoittelu tarkoittaa käytännössä valtion toimenpiteitä ja tulonsiirtojärjestelmiä. Lopputuloksen tasa- ja eriarvoisuus paljastuu esimerkiksi hyvinvointitilastoissa (Julkunen 2013). Mahdollisuuksien ja lopputuloksen tasa-arvo on usein asetettu erityisesti politiikassa vastakkain ja nähty toisensa poissulkevinä. On eri asia tavoitella sitä, että kaikille luodaan samat mahdollisuudet, kuin sitä, että lopputulos jaetaan tasan. Toisaalta molempien periaatteiden voidaan katsoa vaikuttavan toisiinsa, ja olevan myös välttämätöntä tarkastella niitä samanaikaisesti. Esimerkiksi tasaisemman tulonjaon maissa myös mahdollisuuksien tasa-arvo toteutuu paremmin. (Phillips 2004; Uusitalo 2014.)

Tilastot kertovat monista miesten ja naisten välisistä keskimääräisistä eroista esimerkiksi eliniässä, rikollisuudessa, koulutusvalinnoissa, palkassa tai harrastuksissa (ks. esim. Tilastokeskus 2018). Joidenkin ryhmien välisiä eroja saatetaan pitää oikeutettuina, kun taas toisten ryhmien kohdalla erot nähdään ongelmana. Julkunen (2013) mukaan esimerkiksi yhteiskuntaluokkien välille oikeutetaan suuriakin hyvinvoinnin ja vallan eroja, kun taas sukupuolten välillä systemaattisia eroja pidetään epäoikeudenmukaisina. Toisaalta miesten keskinäiset ja naisten keskinäiset erot ovat useimmiten miesten ja naisten välisiä eroja suuremmat. (Julkunen 2013.)

Tasa-arvon käsite voi Ylöstalon (2012) mukaan saada eri yhteyksissä erilaisia, ristiriitaisiakin merkityksiä. Suomessa tasa-arvo on asia, jota lähes jokainen sanoo kannattavansa. Tyypillistä on myös pitää Suomea tasa-arvon mallimaana, jossa tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei esiinny. Ongelmat, jotka voitaisiin tulkita sukupuolten tasa-arvo-ongelmiksi, saatetaan tulkita joksikin muuksi. Esimerkiksi naisvaltaisten alojen pienempiä palkkoja ei välttämättä nähdä tasa-arvo-ongelmana, koska naiset itse hakeutuvat näihin töihin. (Ylöstalo 2012.) Käsitystä tasa-arvon toteutumisesta Suomessa on kritisoitu myös, koska kuitenkin on nähtävissä edelleen palkkaerot sukupuolten välillä, naiseen kohdistuvaa väkivaltaa sekä vallan jakautuminen sukupuolen mukaan (ks. Tasa-arvovaltuutettu 2018). Jotkut kriitikot näkevät tasa-arvotoimenpiteet ja -retoriikan jopa pinnallisina ilmiöinä, jotka kätkevät alleen syvät sukupuolittuneet valtarakenteet (esim. Saari 2016a; 2016b).

2.2 Sukupuoli sosiaaliturvajärjestelmien tutkimuksessa

Länsimaidenkin historiassa mies on ollut yhteiskunnan ja perheen pää, nainen puolestaan holhouksen alainen (Julkunen 2013). Sosiaaliturvajärjestelmät eroavat sen mukaan, perustuvatko ne ajatukselle yksilön vai perheen eläketurvasta, tai onko toimeentulo pohjautunut mieselättäjyyden mallille. Esimerkiksi Ranskan, Saksan, Alankomaiden ja Itävallan järjestelmät ovat olleet perinteisiä mieselättäjyyteen perustuvia malleja, kun taas esimerkiksi Ruotsin ja Ison-Britannian järjestelmät perustuvat yksilöllisiin eläke-etuuksiin. Kummankin tyyppisissä järjestelmissä voi olla ongelman-sa naisten kannalta, jos oletus perinteisestä perhemallista tai työskentelystä ei täyty. (Frericks ym. 2009.) Esimerkiksi länsisaksalaisessa yhteiskuntamallissa oli aikanaan leimallista naisten palkattoman kotityön yleisyys, julkisten lastenhoitopalvelujen kehittymättömyys ja naisten vähäisempi osallistuminen työmarkkinoille. Naista kohdeltiin taloudellisesti miehestä riippuvaisena ja oikeus sosiaaliturvaan rakentui perheenelättäjän vakuutusmaksujen kautta. Sosiaalivakuutus syntyiikin turvaamaan normaalityösuhteisten, lähinnä miesten, ja heidän perheidensä toimeentulon muiden jäädessä vakuutusturvan ulkopuolelle. (Repo 1997.)

Mieselättäjyyden ideologian voimakkuudella on vaikutuksensa naisten sosiaaliturva-asemaan, sosiaalipalveluiden laajuuteen ja naisten työssäkäynnin yleisyyteen yhteiskunnassa. Lewis (1992) jaottelee elättäjämallit vahvaan, heikkoon ja mukautettuun mieselättäjämalliin. Vahvassa mallissa naiset eivät osallistu työelämään ja he ovat taloudellisesti riippuvaisia joko puolisonsa tuloista tai hyvinvointivalttiosta. Mukautetussa mieselättäjämallissa lainsäädäntö suojelee työssä käyviä naisia, sosiaaliturva kompensoi taloudellista vastuuta lapsista ja systeemi on sukupuolineutraali. Heikko mieselättäjämalli perustuu sukupuolten tasa-arvoon, naisia kohdellaan sosiaaliturvajärjestelmässä yksilöinä omine oikeuksineen ja sosiaalipolitiikan tavoitteena on lapsista koituvien kustannusten tasauksen lisäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja naisten työssäkäynnin mahdollistaminen. (Lewis 1992.)

Pohjoismainen malli perustuu pitkälti yksilöllisiin oikeuksiin eikä naista nähdä miehestä riippuvaisena. Suomalaisessa yhteiskunnassa mieselättäjyyden periaatteen on nähty lähes väistyneen. (Repo 1997.) Modernisaatio ja sen mukanaan tuoma tasa-arvoideaali on joustavoittanut, lähentänyt ja tasa-arvoistanut sukupuolia (Julkunen 2013). Perhemallit ja työnteon mallit ovat muuttuneet ja sosiaalipolitiikka tukee yhä enemmän kahden työssäkäyvän vanhemman mallia (Orloff 2009). Toisaalta Repo (2009) toteaa,

että vaikka kahden elättäjän mallia pidettäisiin toivottavana ja tavoiteltavana, se ei näyttäisi kulttuurisesti täysin korvanneen mieselättäjyyden ajatusta. Salin ym. (2016) havaitsivat, että miesten suurempaa roolia perheen elättäjänä kannatetaan Suomessa enemmän kuin Ruotsissa, ja suunnilleen saman verran kuin esimerkiksi Espanjassa. On myös nähty, että Suomessa on menty familistisen perhepolitiikan suuntaan, jossa lastenhoitovastuuta on siirretty enenevästi koteihin ja naisille, kun taas esimerkiksi Ruotsi on jatkanut tasa-arvon tavoittelua erityisesti vanhempainvapaata kehittämällä (Haataja 2006; Miettinen 2017).

Naisten ansiotyö on lähentynyt miesten työskentelyä, mutta ei usein kuitenkaan täysin sovi sosiaaliturvan oletukseen täydestä kokoaikatyön työurasta (Herd 2005). Myös Suomessa päävastuu niin palkattomasta kuin palkallisesta hoivatyöstä on naisilla ja palkat ja ansiosidonnaiset sosiaali-etuudet ovat alemmat kuin miehillä (Julkunen 2013). Kun naiset edelleen tekevät pääosan palkattomasta hoivatyöstä, sukupuolittunut työnjako säilyy ja aiheuttaa kustannuksia hoivatyötä tekeväälle, ellei kustannuksia vähennetä sosiaalipolitiikan keinoin (Orloff 2009).

Sukupuolten tasa-arvoa eri maiden sosiaaliturvajärjestelmissä on tutkittu runsaasti (esim. Ginn & Arber 1999; Fultz & Steinhilber 2004; Frericks ym. 2006; James ym. 2008; Frericks ym. 2009; Renga ym. 2010; Möhring 2015; Samek Lodovici ym. 2016). Aiemmissä tutkimuksissa on muun muassa verrailtu naisten ja miesten sosiaali- ja eläketurvaa eri maissa ja erityyppisissä järjestelmissä sekä tutkittu uudistusten vaikutuksia naisten ja miesten eläketurvaan yksittäisessä tai useammassa maassa. Eri maiden eri tavalla rakentuvat järjestelmät ja esimerkiksi Esping-Andersenin hyvinvointivaltiomallit (Esping-Andersen 1990) ovat tarjonneet pohjan tarkastella ja luokitella maiden välisiä eroja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (ks. Orloff 1996; 2009; Repo 1997). Hyvinvointivaltiomalleja on kuitenkin kritisoitu (Lewis 2002; Orloff 2009) sukupuoliulottuvuuden puutteesta, jolloin naisten asema ja etuudet, kuten myös perheen ja valtion roolien analysointi jää vähälle huomiolle.

Orloff (2009) näkeekin sukupuolten ja hyvinvointivaltioiden tutkimuksessa 1990-luvulta alkaen kaksi erillistä kehityssuuntaa: sukupuolentutkimuksen ja valtavirtaa edustavan regiimitutkimuksen. Valtavirtatutkimus on omaksumut sukupuolentutkimuksen näkemyksiä, ja suuntausten välinen argumentointi on edistänyt tärkeiden teemojen ja käsitteiden kehittämistä. Esimerkiksi Esping-Andersen (1999; 2009) pyrki päivityksessään ottamaan huomioon perhepolitiikan ja käytti familismin (familialism) ja defamilisaa-

tion (defamilialization) käsitteitä kuvaamaan sitä, missä määrin valtio kannustaa perheitä huolehtimaan itse jäsentensä hyvinvoinnista. Huomiota on kiinnitetty myös esimerkiksi palkattoman hoivatyön merkitykseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, sukupuolittuneisiin hyvinvointivaltion instituutioihin sekä naisten lastensaannin ja työllisyyden suhteeseen (Orloff 2009). Orloffin (2009) mukaan valtavirtatutkimus ei edelleenkään ole sisäistänyt esimerkiksi hoivan ja sukupuolittuneen poliittisen vallan merkitystä.

Sukupuolen ohella on muitakin merkittäviä yhteiskuntaan ja yksilöön liittyviä eroja ja kategorisointeja, jotka vaikuttavat yhtäaikaaisesti. Intersektionaalinen lähestymistapa ottaa huomioon risteävät ja toisiaan leikkaavat erot, joita klassisen kolmijaon mukaan ovat yhteiskuntaluokka, rotu ja sukupuoli. Myöhemmin tarkastelun kohteeksi on otettu myös esimerkiksi etnisten, ikään, sukupolven, vammaisuuteen tai seksuaalisuuteen perustuvien erojen tarkastelu. (Crenshaw 1989; McCall 2005; Julkunen 2013.)

Sukupuolten tasa-arvo on siis yksi tasa-arvotarkastelun näkökulma. Eläke-eroja voidaan tarkastella myös esimerkiksi erilaisten sosioekonomisten ryhmien välillä. Järnefelt ym. (2014) tarkastelivat ammattiryhmien, koulutustason, tuloluokkien ja sukupuolten välisiä eroja. He ovat tutkineet eroja työuran pituudessa, eläkkeelle siirtymisessä ja eläketasossa eri sosioekonomisissa ryhmissä. Myös sukupuoli vaikuttaa sosioekonomiseen asemaan, joskin yhteys on viime vuosikymmenien aikana muuttunut. Naisten keskimääräinen koulutustaso on parempi kuin miesten, mutta silti naisten todennäköisyys päätyä alemmaksi toimihenkilöksi on korkeampi kuin miehillä. Naisten ja miesten välinen ansiotuloero on edelleen merkittävä. Sukupuoli ja sosioekonominen asema ovat myös vahvassa yhteydessä terveydentilaan ja eliniän pituuteen. (Järnefelt ym. 2014.) Kuivalainen ym. (2018) totesivat sosioekonomisten erojen eläketasoissa olevan huomattavasti suurempia kuin sukupuolten väliset erot.

2.3 Sukupuolten väliset eläke-erot

Sukupuolten välinen eläke-ero on seurausta elinkaaren aikana kumuloituvista, suorista ja epäsuorista eläkkeen määräytymiseen vaikuttavista tekijöistä (Frericks & Maier 2008; Kuivalainen ym. 2018). Erot miesten ja naisten eläketasoissa ovat selvät niin Suomessa kuin useimmissa EU-maissa, vaikkakin vaihtelu on suurta Viron viidestä prosentista Saksan 45 prosenttiin. (Burkevica ym. 2015.) Monien maiden eläkejärjestelmien on myös

arvioitu kehittyvän suuntaan, joka kasvattaa eläke-eroja ja lisää vanhojen naisten köyhyysriskiä (Samek Lodovici ym. 2016). Vaikka eläke-erossa on pitkälti kyse työmarkkinoiden eroista, voidaan myös nähdä ongelmana, että eläkejärjestelmä heijastaa tai jopa vahvistaa näitä eroja. On tarpeellista tarkastella myös, miten eläke-ero liittyy laajempiin sukupuolten tasa-arvo-kysymyksiin yhteiskunnassa ja kulttuurissa.

Suomessa sosiaaliturva ja sosiaalipalvelut on muotoiltu muodollisesti sukupuolineutraaleiksi, mutta ne tuottavat sukupuolittuneita seurauksia (Julkunen 2013). Naisten matalampi ansiotaso kertaantuu ansioetuuksissa. Naisten ansiot ovat matalampia kuin miesten ja naisilla on miehiä enemmän katkoksia työurassa etenkin lastenhoidon takia. Nämä asiat heijastuvat myös eläkkeisiin. Eroja puolestaan tasoittavat lastenhoitoajalta kertyvä eläke sekä kaikille perustoimeentulon takaava kansaneläkejärjestelmä. (Kuivalainen ym. 2018.)

Rantala ja Riihelä (2016) ovat tarkastelleet miesten ja naisten eläke-eroja Suomessa erilaisten tulokäsitteiden mukaan. Pelkän oman työeläkkeen perusteella naisten keskimääräinen eläke vuonna 2013 oli 66 prosenttia, kansaneläke ja verotus huomioituna 80 prosenttia ja ekvivalenttitulona mitattuna (eli kotitalouden kulutusyksiköt huomioon otettuna) 91 prosenttia miesten eläkkeestä. Siten muu eläketurva ja verotus tasoittavat työeläkkeiden eläke-eroa. Yhdessä asuminen parantaa molempien sukupuolten toimeentuloa, mutta enemmän naisten tilannetta.

Eläke-erot ovat kaventuneet hitaasti viimeisten 20 vuoden aikana. Selkeimmin ero on kaventunut työeläkkeissä naisten työssäkäynnin lisääntymisen ja työurien pidentymisen seurauksena. Naisten työeläke oli noin 50 prosenttia miesten eläkkeestä vuonna 1995, joten ero kaventui noin 16 prosenttiyksikköä vuoteen 2013 mennessä. Kokonaiseläkkeessä ero on kaventunut vähemmän, koska kansaneläke pienenee työeläkkeen kasvaessa ja myös verotus kiristyy tulojen kasvaessa. Naisten kokonaiseläke on ollut viimeiset kymmenen vuotta noin 80 prosenttia miesten kokonaiseläkkeestä. Eläkeläisnaisten ja -miesten tuloista yhä suurempi osa koostuu työeläkkeestä, mutta naisilla kansan- ja leskeneläkkeen osuudet ovat suurempia kuin miehillä. (Rantala & Riihelä 2016.)

Vanhimmilla, 75 vuotta täyttäneillä eläkkeensaajilla miesten ja naisten ero omassa työeläkkeessä oli suurempi. Naisten eläke oli tässä ikäryhmässä vähintään kahden hengen taloudessa asuvilla 55 prosenttia ja yksinasuvilla 67 prosenttia vastaavasta miesten eläkkeestä, kun 55–64-vuotiailla se

oli näillä ryhmillä 80 ja 90 prosenttia. Kun leskeneläke ja kansaneläke otettiin huomioon, 75 vuotta täyttäneiden naisten eläke oli vähintään kahden hengen taloudessa noin 70 ja yksinasuvilla noin 90 prosenttia vastaavasta miesten kokonaiseläkkeestä. Yksinasuvien naisten suhteellista asemaa parantaa leskeneläke sekä yksinasuvien miesten perheellisiä pienempi tulotaso. (Rantala & Riihelä 2016.)

2.4 Eläke-eroihin vaikuttavat tekijät

2.4.1 Palkkaerot

Palkkaerot ovat oleellinen tekijä eläke-erojen muodostumisessa, joten palkkaerojen syyt kertovat pitkälti myös eläke-erojen syistä. Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus nähdään tärkeäksi, koska se lisää tuottavuutta ja hyvinvointia. (STM 2016.) Palkkaerojen määrittäminen on kuitenkin vaikeaa ja samaa käsitettä käytetään usein kuvaamaan hyvin eri asioita. Samasta työstä maksetaan pääpiirteissään sama palkka miehille ja naisille niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa (Kauhanen & Napari 2011; Korn Ferry Institute 2016; Talouselämä 2016). Kun taas katsotaan miesten ja naisten keskimääraisten kokonaisansioden eroa koko väestön tasolla, kertoo luku sukupuolten eroista tuntipalkoissa, työtunneissa sekä työllisyydessä (Eurostat 2018a). Keskimääräisessä ansioerossa näkyy siten esimerkiksi hoivavastuiden sekä osa- ja kokoaikatyön aiheuttamat erot, kuin myös naisten ja miesten sijoittuminen eri aloille.

Kokonaisansioden ero miesten ja naisten välillä oli vuonna 2014 EU-maissa keskimäärin 39,6 prosenttia ja Suomessa 24,1 prosenttia (Eurostat 2018a.) Kun taas tarkastellaan tuntiansioiden eroa, tehdyt tuntimäärät ja sukupuolten erot koko- ja osa-aikatyön tekemisessä eivät vaikuta, mutta erot koulutuksessa, kokemuksessa ja ammatissa näkyvät luvuissa. Miesten ja naisten tuntiansioiden ero on EU-maissa 16,2 prosenttia ja Suomessa 17,4 prosenttia (Eurostat 2018b). Analyysissään tuntiansioiden eroon vaikuttavista tekijöistä Leythienne ja Ronkowski (2018) havaitsivat EU-maissa palkkaerosta 31 prosenttia selittyvän erityisesti työskentelyalan ja työajan eroilla, ja 69 prosenttia olevan selittämätöntä palkkaeroa. Suomessa palkkaerosta 43 prosenttia oli selitettyä ja 57 prosenttia selittämätöntä.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja on niin kansainvälisessä kuin kotimaisessakin kirjallisuudessa tutkittu hyvin paljon (esim. Kauhanen & Napari 2006; Lilja & Savaja 2013; Kauhanen ym. 2015; Saari & Koskinen-Sandberg 2017; Blau & Kahn 2017). Yhteiskuntatieteilijät kiinnostuivat aiheesta jo 1900-luvun alussa ja kiinnostus aiheeseen on tasaisesti voimistunut naisten työmarkkinoille osallistumisen lisääntyttyä (Napari 2008). Eniten on hyödynnetty niin sanottua inhimillisen pääoman teoriaa, jonka mukaan sukupuolten väliset palkkaerot ovat perusteltavissa naisten ja miesten tuottavuuseroilla. Nämä taas johtuvat sukupuolten erilaisista investoinneista inhimilliseen pääomaan, kuten koulutukseen ja työkokemukseen. Erilaisen investointikäyttäytymisen selityksenä on nähty muun muassa perheen sisäinen työnjako, jossa nainen kantaa suuremman vastuun kodista ja lapsista, mikä alentaa naisten kannustimia investoida inhimilliseen pääomaan. (Napari 2008.) Sitten perinteisten inhimillisen pääoman mitareiden, kuten koulutuksen merkitys palkan määräytymisessä ja myös sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä on heikentynyt (Asplund & Lilja 2010; Blau & Kahn 2017). Palkkaeroja selittävinä tekijöinä nähdään muun muassa naisten työurien katkokset ja vähäisemmät työtunnit, sukupuolten keskittyminen eri aloille, sukupuoliroolit ja sukupuolen mukainen työnjako, syrjintä sekä psyykkiset ominaisuudet (Blau & Kahn 2017).

Suomessa palkkaeroa selittävät suurelta osalta sukupuolten keskittyminen mies- ja naisvaltaisille aloille. Naiset keskittyvät kuntasektorille ope- tus-, terveys- ja sosiaalialoille, kun taas miehet yksityiselle sektorille teolisuuteen. (Boll ym. 2016.) Vuoden 2016 lopussa työssäkäyvistä naisista 35 prosenttia työskenteli kuntasektorilla, kun miehistä osuus oli kymmenen prosenttia. Yksityisellä sektorilla työskenteli naisista noin 50 prosenttia ja miehistä 68 prosenttia. (SVT 2017.) Kauhasen ym. (2015) mukaan sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen eli segregatio on Suomessa pysynyt voimakkaana huolimatta ammattirakenteessa tapahtuneista muutoksista, kuten suorittavan työn vähenemisestä. Tämän ammatillisen eli horisontaalisen segregatian lisäksi sukupuolten eriytyminen voi olla vertikaalista, eli naiset ja miehet sijoittuvat hierarkkisesti eri tehtäviin. Segregatian purkaminen on nähty tärkeänä tekijänä miesten ja naisten välisten palkkaerojen pienentämisessä, muun muassa koska segregatian on katsottu rajoittavan yksilöiden valintoja, jäykistävän työmarkkinoita ja estävän kykyjen tehokkaan allokoitumisen ja rekrytoinnin. (Julkunen 2009; STM 2016.)

Suomessa miesten ja naisten palkkaerot ovat kaventuneet hyvin hitaasti. Noin 30 vuoden aikana kaikkien palkansaajanaisten säännöllisen työajan keskipalkka suhteessa miesten palkkaan on noussut nelisen prosenttiyksikköä. Yksityisellä sektorilla palkkaero on pienentynyt 8,5 prosenttiyksikköä, valtiolla noin kuusi prosenttiyksikköä ja vahvasti naisvaltaisella ja työvoimaintensiivisellä kuntasektorilla alle kolme prosenttiyksikköä. (Saari 2016a.) Alle 40-vuotiailla ero miesten ja naisten tuntiansioissa oli lähes sama vuosina 1995 ja 2011, kun taas ero kapeni tätä vanhemmissa ikäryhmissä (Idman 2013).

Samapalkkaisuuden politiikkaa on kritisoitu nojaamisesta vain tilastolliseen vertailuun, jolloin nähdään sukupuolten palkkaerojen olevan pienet samassa työssä ja jätetään huomiotta palkkatasa-arvo erilaisissa, mutta samanarvoisissa töissä. Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen ja siitä seuraavat palkkaerot nähdään markkinavoimien sanelemiksi tai yksilöiden valintoihin perustuviksi, kun palkkojen ajatellaan heijastavan tuottavuutta ja koulutusmahdollisuuksien olevan kaikille samat. (Saari & Koskinen-Sandberg 2017.) Saari ja Koskinen-Sandberg (2017) ottavat samapalkkaisuuden analyysissään huomioon sukupuolittuneet valtajärjestykset ja kyseenalaistavat itsestäänselvyyksinä pidettyjä selityksiä palkan määräytymisen perusteista ja sukupuolten välisestä työnjaosta. He näkevät, että työnjako töissä ja kotona sukupuolten välillä ei niinkään ole selitys palkkaeroille, vaan merkki vallan ja arvostuksen epätasaisesta jakautumisesta sukupuolten kesken. Saari (2016b) näkee myös keskeisenä esteenä sukupuolten palkkaerojen poistamisessa samapalkkaisuuden keskenään ristiriitaiset määrittelyt, jolloin eriarvoisuuden syistä ja poistamiskeinoista ei ole yhteisymmärrystä. Tämä puolestaan on johtanut symboliseen samapalkkaisuuden politiikkaan ja sen ymmärtämiseen muusta poliittisesta ja taloudellisesta päätöksenteosta irrallisena.

Mandelin ja Shalevin (2009) mukaan myös hyvinvointivaltiolla itsellään voi olla monimutkaisia ja usein odottamattomia vaikutuksia miesten ja naisten palkkaeroihin. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävät toimenpiteet sekä laajat julkisen sektorin palvelut mahdollistavat äitien työssäkäynnin, mutta samalla tahattomasti jarruttavat heidän mahdollisuuksiaan päästä korkeamman aseman tehtäviin. Mandel & Shalev (2009) havaitsivat tutkimuksessaan, että naisten osuus korkeimmin palkatussa neljänneksessä oli Pohjoismaissa pienin, kun se konservatiivisen hyvinvointimallin maissa ja erityisesti familistisissa Etelä-Euroopan maissa oli korkein. Etelä-Euroopan maissa naisten työllisyysasteet ovat kuitenkin matalam-

pia, ja todennäköisesti työmarkkinoilla olevat naiset ovat valikoituneempia ja heillä on kovempi paine omaksua miesten malli työhön sitoutumisesta (Mandel & Shalev 2009).

Kuten palkassa, ei myöskään eläkkeessä ole juuri eroa samanlaisen työuran samassa työssä tehneen miehen ja naisen välillä, koska eläkkeen määräytymisessä ei ole eroa. Eläkkeitä tarkastellaan kuitenkin usein kokonaisuutena, eikä esimerkiksi alakohtaisesti, joten kaikki erot miesten ja naisten ansioissa ja työskentelyssä näkyvät miesten ja naisten keskimääräisissä eläkkeissä.

2.4.2 Äitiys ja työurat

Miesten ja naisten työurien erot ilmenevät muun muassa eroissa työllisyydessä, lastenhoitovapaiden käytössä sekä osa-aikatöiden tekemisessä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet vahvan yhteyden äitiyden ja epäedullisen työmarkkina-aseman välillä. Perheellisten naisten työllisyys on miehiä matalampi, mutta myös lapsettomia naisia huonompi. Äitien alemmat työllisyysasteet ovat suurelta osin yhteydessä palkattomaan lastenhoitoon. Aika poissa ansiotyöstä johtaa rikkiäisempiin työuriin, jotka puolestaan vaikuttavat palkkaeroon ja eläke-eroon sukupuolten välillä. (Frericks ym. 2009; Schulze & Gergoric 2015; Möhring 2015; 2018; Madero-Cabib & Fasang 2016; Kuitto ym. 2019.)

Pääosin äidit jäävät edelleen hoitamaan lapsia. Suomessa isäkuukauteen sisällyntä kahta viikkoa pidempää vanhempainvapaata tai nykyisen yhdeksän viikon isyysvapaan lisäksi pidettävää vanhempainvapaata käytti 1–3 prosenttia isistä vuosina 1995–2014. Kotihoidontukea käytetään 89 prosentissa perheistä vanhempainvapaan jälkeen ainakin jonkin aikaa. Äidit käyttävät hoitovapaista 97 prosenttia. (THL 2018b.) Vaikka isät pääosin käyttävät nykyään heille kohdistettua isyysvapaata, on vapaasti vanhempien kesken jaettavaa vanhempainvapaata pitävien isien osuus pysytellyt hyvin matalana (Lammi-Taskula ym. 2017).

Lastenhoito on merkittävä työllisyyteen vaikuttava tekijä ja sen epätasainen jakautuminen miesten ja naisten kesken vaikuttaa myös eläke-eroon. Lastenhoitoaikojen vaikutus eläkkeeseen riippuu siitä, miten eläkejärjestelmät huomioivat näitä aikoja eläkkeeseen oikeuttavina aikoina ja miten eläke lastenhoitoajoilta määräytyy. (Möhring 2015; 2018.) Koskenvuo (2016) on tutkinut perhevapaiden vaikutuksia työeläkkeeseen kunta-alalla 1980–2000-luvuilla. Esimerkkilaskelmien mukaan euromääräinen me-

netys kuukausieläkkeessä on pienentynyt tutkimusjaksolla. Menetykset kuukausieläkkeessä nousevat hoitovapaakuukausien lisääntyessä, mutta 1990-luvun lopusta lähtien ja etenkin vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen perhevapaat aiheuttivat pienempiä menetyksiä aiempiin vuosikymmeniin verrattuna.

Sen lisäksi, että ansiotulot lapsenhoitoajoilta jäävät pois ja mahdollisesti korvautuvat lastenhoidosta karttuvalla eläkkeellä, lapsenhoitojaksot voivat vaikuttaa ansioiden kehitykseen ja työuraan töihin paluun jälkeen. Möhringin (2015) mukaan äidit saavat ”eläkerangaistuksen” riippumatta maan institutionaalisesta kontekstista, erityisesti koska naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä hoivavastuiden takia.

Oleellisia tekijöitä äitien työllisyydelle ovat tarjolla olevat lastenhoitomahdollisuudet ja niiden hinta. Lastenhoidon järjestyminen vaikuttaa enemmän äitien kuin isien työllisyyteen. (Flynn 2017.) Edelleen äidit käyttävät isiä enemmän aikaa lastenhoitoon, kuten myös muihin kotitöihin (Cleveland ym. 2015; Schulze & Gergoric 2015). Siten lastenhoitoon kohdistuvat toimenpiteet parantavat erityisesti äitien asemaa työmarkkinoilla (Flynn 2017). Eri maissa vanhempainvapaajärjestelmien muotoutumiseen ja lastenhoidon jakautumiseen vaikuttaa myös se, perustuuko malli yhden elättäjän vai molempien vanhempien työssäkäynnin kulttuuriin. Kuitenkin myös kahden elättäjän mallin maissa äidit käyttävät suurimmaksi osaksi vanhempainvapaat (Schulze & Gergoric 2015).

Suomessa perhevapaajärjestelmä on kehittynyt 1960-luvulta ja päivähoitojärjestelmä 1970-luvulta alkaen. Äitiyspäivärahaa alettiin maksaa vuonna 1964, jonka jälkeen perhevapaajärjestelmää kehitettiin ja parannettiin useaan eri otteeseen 1970- ja 1980-luvuilla. Äitiyspäivärahan maksuaika piteni vähitellen reilusta kahdesta kuukaudesta noin kahdeksaan kuukauteen vuoteen 1979 mennessä. Vuonna 1980 äitiysrahakausi piteni edelleen noin yhdeksään kuukauteen ja mahdolliseksi tuli maksaa äitiysrahaa isälle 36 arkipäivältä. Vuonna 1982 lisättiin päiviä, joilta äitiysraha voidaan maksaa isälle, jolloin isälle tuli mahdollisuus saada äitiysrahaa lapsen syntymän yhteydessä maksettavien 6–12 päivän lisäksi enintään neljältä kuukaudelta. Vuonna 1985 äitiysrahan nimitys muuttui äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaksi. (Kela 2001; Kellokumpu 2007.)

Merkittävimmät uudistukset perhevapaisiin 1990-luvulla olivat isien oikeus yhtä aikaa äidin kanssa pidettävään isyysvapaaseen kuudelta arkipäivältä (1991), isyysvapaan pidennys (1993) ja sen käytön joustavoittaminen

(1997) sekä muutokset vanhempainpäivärahan maksuperusteisiin. Lisäksi työnantajille ryhdyttiin korvaamaan vanhempainvapaiden aikana kertyneiden vuosilomien kustannuksia (1994), ja maksamaan äideille äitiysraha vähimmäismääräisenä, jos äiti palaa takaisin työhön äitiysrahakauden aikana (1995). Vuonna 2001 isyysvapaan käyttöä joustavoitettiin ja vanhempainvapaan isälle kiintiöity ”isäkuukausi” toteutettiin vuonna 2003, kun isät saivat vain isien käyttöön tarkoitetun isyysvapaan pidennyksen, jos he käyttävät äidin kanssa yhteisesti jaettavasta vanhempainvapaasta vähintään viimeiset kaksi viikkoa. Vuonna 2013 isyysvapaa ja isyysrahan maksaminen muuttuivat, kun isäkuukausi poistui ja isyysrahakausi piteni kokonaisuudessaan noin yhdeksään viikkoon. (Kellokumpu 2007; Kela 2001; 2011; 2015.)

Päivähoitojärjestelmän luominen alkoi Suomessa vuonna 1973 lasten päivähoidosta annetun lain tultua voimaan. Aluksi päivähoitopaikat myönnettiin sosiaalisin perustein. Tarveharkintainen päivähoito muuttui subjektiiviseksi oikeudeksi 1990-luvulla. Päivähoitolakiin lisättiin säännökset subjektiivisesta oikeudesta alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmille vuonna 1990 ja kaikille alle kouluikäisten lasten vanhemmille vuonna 1996. (Alila ym. 2014.)

Äitien perhevapaiden käytön kestoon vaikuttavat koulutustaso, työmarkkinatilanne sekä perhevapaajärjestelmän rakenne. Vähän koulutetuille naisille perheellistyminen aiheuttaa pidempiä katkoksia työuraan kuin korkeammin koulutetuille. Epävakaa työmarkkina-asema, esimerkiksi määräaikainen työsuhde ennen lapsen syntymää, on yhteydessä pitkiin hoitovapaisiin riippumatta koulutustasosta. Perhevapaiden kesto vaihtelee eri aikoina melko lyhyelläkin aikavälillä, ja keston on havaittu olevan selvästi yhteydessä työmarkkinoiden toimintaan. Myös isien perhevapaamahdollisuuksien kehittämisellä on todettu olevan selkeä yhteys äitien perhevapaiden kestoon. Jos isä jakoi vanhempainvapaata äidin kanssa, äiti käytti kotihoidontukea lyhyemmän ajan. (Lammi-Taskula 2004; Lammi-Taskula ym. 2009.)

Tärkeimpiä syitä sille, miksi naiset käyttävät lastenhoitovapaita miehiä enemmän, on pariskuntien suhtautuminen sukupuolten väliseen työnjakoon, työelämän toimintakäytännöt ja asenteet sekä vanhempainvapaajärjestelmän jäykkyys (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Myös perheen talouteen liittyvillä tekijöillä voi olla merkityksensä, esimerkiksi Schulze ja Gergoric (2015) pitävät etuuksien alhaista korvaustasoa tärkeimpänä syynä sille, että joissain maissa naiset käyttävät lähes kaikki vanhempainvapaat. Ilmei-

sesti siis taloudellisista syistä vapaalle jää pienipalkkaisempi äiti kuin korkeapalkkaisempi isä. Suomen osalta on myös todettu, että pienituloiset ja vähemmän koulutetut isät käyttävät vanhempainvapaata vähemmän kuin muut isät (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Vaikka arviot isien perhevapaille jäämisen vaikeudesta ovat muuttuneet myönteiseen suuntaan viimeisen 15 vuoden aikana, arvioidaan isille edelleen olevan äitejä vaikeampaa jäädä töistä pois lastenhoidon takia (Hokka 2018).

2.4.3 Osa-aikatyö ja määräaikainen työ

Osa-aikatyö nähdään usein keinona sovittaa yhteen perhe ja työ. Osa-aikatyötä tekevät etupäässä naiset, Suomessa kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Vuonna 2017 osa-aikaisesti työskenteli Suomessa 18,6 prosenttia 20–64-vuotiaista työllisistä naisista, kun EU-maiden keskiarvo oli 31,1 prosenttia. Ruotsissa osa-aikatyötä tekevien naisten osuus oli 32,9 prosenttia, Saksassa 46,8 prosenttia ja Alankomaissa 74,1 prosenttia. Itä-Euroopan maissa naisten osa-aikatyö on vähäisempää. Vuonna 2017 osa-aikatyötä teki 20–64-vuotiaista miespalkansaajista Suomessa 8,7 prosenttia ja EU-maiden keskiarvo oli 8,1 prosenttia. (Eurostat 2019.) Osa-aikatyö saattaa auttaa pienten lasten vanhempia ylläpitämään ammattitaitoaan ja palaamaan työmarkkinoille aiemmin (Salmi ym. 2017). Toisaalta osa-aikatyö pienentää erityisesti naisten tuloja ja tulevia eläkkeitä. Osa-aikatyötä tekevien osuus on yleistynyt Suomessa kymmenestä prosentista 13,5 prosenttiin vuosina 1996–2017, naisilla 14,2 prosentista 18,6 prosenttiin ja miehillä 6,3 prosentista 8,7 prosenttiin. Kauhasen ym. (2015) mukaan osa-aikatyön yleistyminen kasvatti sukupuolten välisiä palkkaeroja ajanjaksolla 1995–2008.

EU-maissa osa-aikatyötä tekevästä 20–49-vuotiaista äideistä 45 prosenttia ilmoitti syyksi osa-aikatyöskentelylle lasten tai vajaakuntoisten aikuisten hoidon. Lasten hoito lienee tässä suurempi tekijä, sillä lapsettomista naisista vain kaksi prosenttia ilmoitti hoivavelvollisuudet syyksi osa-aikatyölle. Lapsettomista naisista 40 prosenttia näki osa-aikatyön syyksi vaikeudet koko-aikatyön löytämisessä, kun äideistä 20 prosenttia mainitsi tämän syyn. (Miani & Hoorens 2014.) Vuonna 2014 vastentahtoisesti osa-aikatyötä teki EU-maissa keskimäärin 28 prosenttia osa-aikaisesti työskentelevistä. Suomalaisista reilu neljäsosa osa-aikatyötä tekevästä haluaisi työskennellä koko-aikaisesti. Ruotsissa osuus on 27 prosenttia ja Saksassa, Tanskassa ja Norjassa 14–19 prosenttia. (Sitra 2015.) EU-maissa vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuus on noussut vuodesta 1995. Suomessa

vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuus on kuitenkin laskenut selvästi vuodesta 1995, jolloin se oli lähes 45 prosenttia. Suomessa ja Ruotsissa vastentahtoista osa-aikatyötä tekevien osuus oli lähes sama miesten ja naisten keskuudessa. Tanskassa ja Norjassa vastentahtoisten osuus oli miehillä hieman matalampi, kun taas Saksassa ja EU-maissa keskimäärin osuus oli naisilla matalampi. (Sitra 2015.)

Oleellista on myös se, miten esimerkiksi lastenhoidon takia tehty osa-aikatyö vaikuttaa työuraan ja jatkuuko työskentely osa-aikaisena myöhemminkin. Osa-aikatyössä voi olla tarjolla vähemmän vaativan tason tehtäviä kuin kokoaikatyössä, mikä osaltaan lisää miesten ja naisten eriytymistä. Liljan ja Savajan (2013) mukaan osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia on keskimääräistä vähemmän, millä on vaikutuksensa näissä työsuhteissa maksettaviin keskipalkkoihin. Myös paluu kokoaikatyöhön voi olla vaikeaa osa-aikatyön jälkeen (Miani & Hoorens 2014). Osa-aikaisen työskentelyn on todettu heikentävän koulutuksen saamista ja myöhempää työuraa sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin ja työn sisältöön. Osa-aikatyön kielteiset piirteet ovat yleisempiä niillä, jotka tekevät osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikatyötä ei ole saatavilla. (Ojala ym. 2016.)

Osa-aikatyön kulttuuri vaihtelee suuresti eri maissa, esimerkiksi Alankomaissa työntekijällä on yleensä oikeus tehdä osa-aikatyötä ja osa-aikatyö on hyvin yleistä (Portegijs & Keuzenkamp 2008). Suomessa taas naisten kokopäivätyön kulttuuri on vahva (Sutela & Lehto 2014). Vaikutusta on myös sillä, millaisia osa-aikatyön muotoja yhteiskunta mahdollistaa ja tukee esimerkiksi osana perheen ja työn yhteensovittamisen keinoja. Osallistumista sekä työelämään että perhe-elämään on perinteisesti tuettu esimerkiksi Tanskassa, kun taas Italiassa yhteiskunta ei ole pyrkinyt esimerkiksi osa-aikatyömahdollisuuksilla vaikuttamaan perheen ja työn yhteensovittamiseen. Korkeaa osa-aikatyön osuutta voivat selittää myös taloudelliset paineet ja kohtuuhintaisten lastenhoitojärjestelmien puute, kuten Isonsa-Britanniassa, jossa osa-aikatyötä tehdään erityisesti matala- ja keskipalkkaisissa töissä. (Miani & Hoorens 2014.)

Naiset ovat yliedustettuja myös määräaikaisissa työsuhteissa, joissa urakehitys on vakinaisia työsuhteita heikompaa (Lilja & Savaja 2013). EU-maissa määräaikaisia palkansaajia on miehistä keskimäärin lähes yhtä suuri osuus kuin naisista, mutta Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä (Sutela & Lehto 2014). Vuonna 2017

Suomessa naisista 16,1 ja miehistä 9,8 prosenttia oli määräaikaissä työsuhteissa, kun katsotaan 20–64-vuotiaita työntekijöitä. EU-maissa naisten osuus oli keskimäärin 12,4 prosenttia ja miesten 10,4 prosenttia. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa pysynyt vuodesta 1996 alkaen melko samalla tasolla, naisilla 15–17 prosentissa ja miehillä 8–10 prosentissa. (Eurostat 2019.)

Sutelan ja Lehdon (2014) mukaan 71 prosenttia määräaikaissä työssä olevista oli määräaikaissä työssä, koska vakituista työtä ei ollut saatavilla. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja niiden keskittymistä naisiin on selitetty Suomessa osaltaan työmarkkinoiden jakautumisella nais- ja miesvaltaisiin aloihin, yhdistettynä naisten pitämiin pitkiin perhevapaisiin (Sutela & Lehto 2014). Perhevapaasijaisten tarve keskittyy erityisesti naisvaltaisille aloille, ja vapaalle jäävän työntekijän sijaiseksi tulee tyypillisesti myös nainen.

Vaikka osa-aikatyön ja määräaikaisen työn palkkataso on kokoaikatyötä alempi, ovat niissä naisten ja miesten palkat lähempänä toisiaan kuin kokoaika- ja vakituksessa työssä (Lilja & Savaja 2013). Ongelmana, joka vaikuttaa erityisesti eläke-eroon, on kuitenkin matala palkkataso osa-aikaissa ja määräaikaissä töissä, ja naisten yliedustus näissä töissä.

2.4.4 Muita työhön ja ansioihin liittyviä tekijöitä

2.4.4.1 Työurien pituus

Kuivalainen ym. (2018) havaitsivat, että miesten ja naisten työurien pituuksissa oli huomattavasti vähemmän eroa kuin eläketasoissa, ja siten syyt eläke-eroon löytyvät suurimmaksi osaksi ansiotasoon liittyvistä tekijöistä. Kun katsotaan jo eläkkeelle siirtyneiden ikäluokkien työuria, on viime vuosina työuran mediaanipituus työeläkerekistereiden tietojen perusteella vaikiintunut noin 37 vuoteen. Vuonna 2017 työeläkkeelle siirtyneistä miehistä puolet oli työskennellyt vähintään 37,8 vuotta ja naisista 36,2 vuotta ennen eläkkeelle jäämistään. Työurien pituutta lyhentää esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Kun tarkastellaan vain vanhuuseläkkeelle siirtyneitä, oli vuonna 2017 puolella miehistä työura ollut vähintään 39,3 vuotta ja naisilla 38,3 vuotta. Rekisteritiedon mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden miesten työuran mediaanipituus oli siis vuoden pidempi kuin naisten. (ETK 2018c.)

Työuraansa nyt aloittavilla miehillä ja naisilla on odotettavissa lähes yhtä paljon työskentelyvuosia. Nuorempien ikäluokkien osalta työvoimaan kuulumista ja työllisyyttä tulevaisuudessa voidaan arvioida työllisen ajan odotteella ja työvoimaan kuulumisajan odotteella. Vuonna 2015 työvoimaan kuulumisajan odote 15-vuotiaalla miehellä oli 37,7 vuotta ja naisella 37,2 vuotta. Työllisen ajan odote oli miehillä 33,9 ja naisilla 33,8 vuotta. Työvoimaan kuulumisajan ja työllisen ajan odotteen välinen ero johtuu työttömyydestä. (ETK 2016.) Joidenkin odotelaskelmien mukaan naisilla on odotettavissa jo miehiä pidempi työura (Tikanmäki ym. 2015; Honkanen 2018).

Työttömyys on merkittävin yksittäinen työuria lyhentävä tekijä. Vuonna 2014 lasketun odotteen mukaan se vie 4,5 vuotta miehen ja 3,8 vuotta naisen keskimääräisestä työurasta. Työttömyysajan odote lisääntyi vuosina 2005–2014 miehillä 0,9 vuotta ja väheni naisilla 0,1 vuotta. Muussa työn ulkopuolisessa tilassa vietetty aika hieman lisääntyi miehillä ja vähenyi naisilla. Työvoiman ulkopuolella vietetty aika sisältää muun muassa opiskelua, lasten hoitamista kotona sekä työkyvyttömyysaika. (Laaksonen ym. 2016.)

Työuria lyhentää myös aika työkyvyttömänä. Aika työkyvyttömyyseläkkeellä on vuosien 2005 ja 2014 välillä vähentynyt sekä miehillä että naisilla. Vuosien 2005 ja 2014 välillä 25–63-vuotiaille laskettu työkyvyttömyyseläkkeellä vietetyn ajan odote laski 2,25 vuodesta 1,88 vuoteen. Työkyvyttömyyseläkkeellä vietetty aika lyhenyi siis runsaalla neljällä kuukaudella. Miehillä työkyvyttömyyseläkkeellä vietetty aika oli pidempi kuin naisilla, mutta sukupuolten välinen ero kaventui tarkastelujakson aikana. Miesten työkyvyttömyyseläkkeellä vietetyn ajan odote oli 2,4 vuotta vuonna 2005 ja 1,95 vuotta vuonna 2014. Naisilla työkyvyttömyyseläkkeellä vietetty aika lyhenyi vastaavana ajanjaksona 2,11 vuodesta 1,81 vuoteen. Työkyvyttömyyseläke aika kertyy etupäässä vanhempien ikäryhmien työkyvyttömyyseläkkeistä. (Laaksonen ym. 2016.)

Miesten ja naisten eläkkeellesiirtymisiässä ei ole suuria eroja. Eläkkeellesiirtymisiän mediaani oli vuonna 2017 tilastojen mukaan 63,1 vuotta niin miehillä kuin naisillakin, eli puolet eläkkeelle siirtyneistä oli tätä vanhempia ja puolet nuorempia. Keskiarvo on matalampi (miehillä 60,9 ja naisilla 60,7 vuotta) ja siinä näkyy myös ennen vanhuuseläkeikää muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Eläkkeellesiirtymisiän odotteella voidaan kuvata keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää tulevaisuudessa. Mies-

ten ja naisten välinen ero myös eläkkeellesiirtymisiän odotteessa on ollut pieni, ja välillä miesten odote on ollut korkeampi kuin naisten ja päinvastoin. Viimeisten vuosien aikana ero miesten ja naisten välillä on kasvanut. Vuonna 2017 eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle miehelle oli 61,5 vuotta ja naiselle 60,9 vuotta. Työuran alussa ja lopussa naisilla on hieman miehiä suurempi riski jäädä eläkkeelle ja näin hieman alhaisempi eläkkeellesiirtymisikä kuin miehillä. Muuten miesten ja naisten eläkkeelle siirtyminen on samanlaista. (Kannisto 2018.)

2.4.4.2 Talouskehityksen vaiheet

Talouden nousu- ja laskukausilla on oletettavasti vaikutuksensa myös työmarkkinoiden sukupuolieroihin, mikä puolestaan vaikuttaa miesten ja naisten eläke-eroihin. Asplund (2008) tosin havaitsi, että yksityisen sektorin toimihenkilöiden reaalipalkkojen kasvuvauhdissa ja kasvuvauhdin muutoksessa esiintyi vuosina 1980–2005 vain pieniä eroja miesten ja naisten välillä. Esimerkiksi 1990-luvun lama kuitenkin heijastui huomattavasti voimakkaammin miesten kuin naisten palkan kasvuvauhtiin (Asplund 2008). Myös 2000-luvun lopun taluskriisi vaikutti miehiin voimakkaammin kuin naisiin. Miesten työttömyysaste nousi 7,5 prosentista 10,2 prosenttiin ja naisten 8,1 prosentista 9 prosenttiin vuosina 2006–2015. (SVT 2016; Salmi & Närvi 2017.)

Taloustilanteella on havaittu olevan erilainen vaikutus myös miesten ja naisten työurien alkamiseen. Ennen 1990-luvun lamaa, 1980-luvun loppupuolella, työn aloittamisikä oli molemmilla sukupuolilla keskimäärin 19 vuotta. Laman aikaan miesten keskimääräinen aloitusikä nousi 24 ja naisten 26 vuoteen. (Myrskylä 2012.) Laman jälkeen työuran aloitus aikaistui joka vuosi lähes vuodella, mutta 2000-luvun alun taantuma pysäytti laskun 3–4 vuodeksi. Tämän jälkeen ripeä talouskasvu varhensi varsinkin naisten työuran aloittamisikää aina 19 ikävuoteen saakka, kun taas miesten aloitusikä jäi 21 vuoteen. Vuoden 2009 taantuman seurauksena sekä naisten että miesten aloittamisikä myöhentyi vuodella. Vuonna 2010 työn aloitusikä oli miehillä 21 vuotta ja naisilla 20 vuotta. (Myrskylä 2012.)

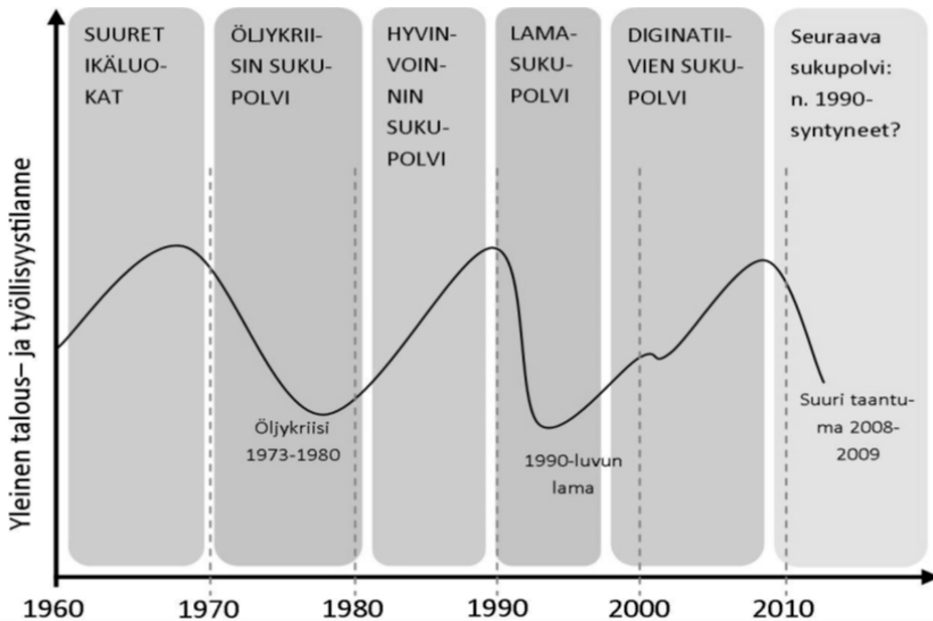
Järvensivun ym. (2014) aaltoteorian mukaan työelämän sukupolvet muodostuvat työllisyys- ja taloustilanteen aaltojen mukaan, ja lasku- ja nousukaudella varttuneet sukupolvet vuorottelevat (kuvio 2.1). Nousukaudella ja laskukaudella aikuistuneiden asenteissa ja ajattelussa on teorian mukaan eroja: nousukauden sukupolvilla ajanhenki on optimistinen, pehmeät arvot

vallitsevat ja yhteiskuntaan luotetaan, kun taas laskukaudella aikuistuneilla korostuvat tunnollinen puurtaminen, kovat arvot ja työn menettämisen pelko. Teorian mukainen sukupolvijako on seuraava:

1. Suuret ikäluokat (1945–1954 syntyneet)
2. Öljykriisin sukupolvi (1955–1964 syntyneet)
3. Hyvinvoinnin sukupolvi (1965–1972 syntyneet)
4. Lamasukupolvi (1973–1979 syntyneet)
5. Y-sukupolvi, diginatiivit (1980–1990 syntyneet)
6. Z-sukupolvi, suuren globaalin taantuman sukupolvi (1991– syntyneet).

Kuvio 2.1.

Työelämän sukupolvet.



Lähde: Järvensivu ym. 2014.

Sukupolvien nimeämisessä korostuvat kunkin sukupolven täysi-ikäistymisen ja työelämäratkaisujen ajan tapahtumat, jotka osaltaan ovat määrittelleet sukupolvien kokemusta työelämästä, mutta toisaalta työuran kannalta merkittävämpiä talouskehityksen vaiheita on tullut vasta myöhemmin vastaan. Esimerkiksi 1970-luvun öljykriisi vaikutti 1950- ja 1960-luvulla syntyneiden työuran alkuun, mutta 1990-luvun lama oli vahvemmin näiden sukupolvien työuraan vaikuttanut muutoskokemus. Lamasukupolven työuran alkuun puolestaan vaikutti vahvasti 1990-luvun lama, mutta työelämän avainmuutoskokemus sukupolvelle oli globalisaation kehittyminen 2000-luvun taitteessa ja sen myötä muun muassa työn siirtyminen edullisempien tuotantokustannusten maihin. Diginatiivien Y-sukupolvella on periaatteessa lähtökohtanaan työuralle nousukauden tilanne, mutta sukupolvi on epäyhtenäinen ja sillä on edeltäviä ikäluokkia enemmän kokemuksia työelämän kaoottisuudesta ja yksinäisyydestä. Nämä kokemukset voi yhdistää työelämän muuttumiseen ja globalisaation etenemiseen, kun esimerkiksi työyhteisöt ovat hajautuneet ja verkostomainen työ vaatii itseorganisointia. Sukupolvelle on myös kasautunut paineita korjata kestävyysvaje ja heikkenevä huoltosuhde sekä pelastaa tuhon tielle ajettu maapallo. (Järvensivu ym. 2014.)

Öljykriisin sukupolvella, ja etenkin sukupolven naisilla, korostuu koulututtaminen keinona selvitä muutoksista. (Järvensivu ym. 2014.) Suhdannevaihtelun onkin havaittu vaikuttaneen 1990-luvulla myös siten, että taantuma lisäsi opiskelua ja suhdanteiden parantuminen 1990-luvun puolivälistä lähtien vähensi opiskelua. Naisille opiskeluaikaa kertyi enemmän, mutta sukupuolten väliset erot pienentyivät tultaessa 1990-luvulta 2000-luvulle. (Honkanen 2018.)

2.4.4.3 Työn muutos

Sukupuolierot näkyvät myös työn muutokseen liittyvässä kehityksessä. Käynnissä on nähty olevan työurien hajanaistumiskehitys, jossa jatkuvan kokoaikatyön standardista siirrytään kohti joustavia ja katkonaisia uria ja epätyypillisiä työsuhteita. Viime vuosikymmeninä tällaiset työurat ovat yleistyneet erityisesti naisilla ja alemman koulutustason miehillä. (Widmer & Ritchard 2009; Möhring 2015.) Työn muutokseen liittyy oleellisesti eriarvoistuminen myös riippuen alueellisista, toimialojen välisistä tai väestön sosioekonomista eroista. Uudet työnteon muodot luovat myös paineita pohtia toimeentulon ja sosiaaliturvan muodostumista. Muutoksen no-

peutta on kuitenkin vaikeaa arvioida ja se saattaa vaihdella alasta toiseen. (Dufva ym. 2017.)

Kauhanen ym. (2015) ovat tutkineet työelämän rakennemuutosten vaikutuksia naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Tulosten mukaan ammattirakenteen muutos on hieman kasvattanut sukupuolten välisiä palkkaeroja samoin kuin osa-aikatyön yleistyminen ajanjaksolla 1995–2008. Sukupuolten välinen segregatio työsuhteiden tyypissä, eli naisten suurempi osuus osa- ja määräaikaissä töissä on hidastanut palkkaeron kapenemista. Työmarkkinaliikkuvuus eli työtehtävien vaihdokset yrityksen sisällä tai yritysten välillä vaikuttavat sukupuolilla eri tavalla palkkaan, mikä on myös hidastanut palkkaeron kapenemista. Sen sijaan tehtävä- ja henkilörakenteiden muutos kavensi hieman palkkaeroja tarkasteluajanjaksolla 2004–2010.

Työelämän joustot työajan ja työntekopaikan suhteen näyttävät ilmenevän eri sukupuolilla eri tavoin ja kokonaiskuva osoittaa sukupuolten olevan erilaisessa asemassa. Se heijastaa samalla sukupuolen mukaista ammatillista jakautumista työmarkkinoilla ja siitä johtuvia eroja työtehtävien luonteessa ja työn organisoinnissa. Miehet esimerkiksi hyötyvät naisia enemmän ylemmille toimihenkilöille kohdistuvasta suuremmasta autonomiasta ja siihen liittyvistä joustoista ja työnteon ehdoista. (Järvinen 2015.) Työelämän joustot eivät myöskään välttämättä helpota työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, vaan voivat myös vaikeuttaa sitä esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyessä. Miesten ja naisten kohdalla on eroja joustavan työajan hyödyntämisessä. Naiset käyttävät, tai heidän odotetaan käyttävän enemmän aikaa kotitöihin työn joustojen avulla, kun taas miehillä työ pysyy etusijalla ja joustot mahdollistavat työympäristön laajentamisen. Siten työn joustot vaikuttavat naisilla todennäköisemmin negatiivisesti työurakehitykseen. (Chung & van der Lippe 2018.)

Ansioihin ja maksuihin perustuvan eläkkeen periaate lähti olettamuksesta, että työntekijöillä on pitkä ja vakaa työura, minkä seurauksena myös eläketurva on kattava. Ennuste ei toteutunut muun muassa koska ihmiset eivät tee kokopäivätyötä koko työuransa ajan. Monissa maissa erilaisten työmarkkinoille kiinnittymisen tapojen lisääntyminen on johtanut tilanteeseen, jossa ansio- ja maksuperiaate ei enää anna samaa turvaa kuin aikaisemmin, kun täyteen eläkkeeseen vaaditaan esimerkiksi 40 vuoden työuraa. Toisaalta Suomessa työeläke kattaa suuren osan työelämän katkoksista, kun kaikki ansiot kartuttavat eläkettä ja myös useiden sosiaalietuuksien maksuajalta karttuu eläkettä. (Barr 2013.)

2.4.4.4 Preferenssit ja arvot

Yksi näkökulma miesten ja naisten työuriin ja palkkaeroihin on myös sukupuolten erot siinä, miten menestystä työuralla arvioidaan ja arvostetaan. Järvensivun ym. (2014) mukaan työssä pärjääminen tarkoittaa miehille ja naisille jossain määrin eri asioita. Heidän tutkimuksensa mukaan miehet mittasivat usein työssä pärjäämistään sillä, miten nousujohteinen ura oli ollut ja millaista palkkakehitystä oli tapahtunut, kun taas naiset eivät juurikaan maininneet tällaisia tekijöitä. Naisilla pärjäämiseen liittyivät muun muassa innostuneisuus, oppiminen, tunnollisuus ja hyvä työtehtävistä suoriutuminen.

Tutkimusten mukaan miehet pitävätkin palkkaa verrattuna työn sisältöön tärkeämpänä kuin naiset. Miehet myös pyytävät hanakammin palkankorotuksia ja esimerkiksi korkeakoulutettujen, samoihin tehtäviin työelämään siirtyvien naisten palkkatoiveet olivat kyselyn perusteella olennaisesti matlampia kuin miesten. (TTL 2014.) Toisaalta Artz ym. (2018) kumosivat omassa tutkimuksessaan tämän yleisesti uskotun väitteen naisten käyttäytymisestä. Tutkimuksen mukaan naiset pyysivät palkankorotuksia yhtä lailla kuin miehet, mutta niitä myönnettiin miehille 25 prosenttia enemmän kuin naisille. Erilaisten työtuntien vaikutus oli suljettu pois vertailemalla kokoaikatyötä tekeviä keskenään ja osa-aikatyötä tekeviä keskenään.

Hakim (2002; 2006) on esittänyt preferenssiteoriassaan, että naisten asema työmarkkinoilla ja perheessä kuvastaa lähinnä naisten omia mieltymyksiä ja valintoja. Hän näkee, että vaikka miesten ja naisten kyvykkyydessä ei ole eroa, heidän välillään on silti suuria eroja muun muassa suhteessa elämän tavoitteisiin ja kilpailuhenkisyyteen. Hakimin mukaan sosiaaliset ja rakenteelliset rajoitteet työmarkkinoilla ovat vähentyneet nopeasti, joten henkilökohtaisten asenteiden ja mieltymysten vaikutus naisten työuriin alkaa modernissa yhteiskunnassa olla suurempi, ja selittää niin palkkaerot kuin ammatillisen segregaaationkin. Hakim jakaa naiset kotikeskeiseen, työkeskeiseen ja sopeutuvaan ryhmään. Lapsen saamisen jälkeen työmarkkinoilta poistuva, tai katkonaista työuraa tekevä nainen on Hakimin mukaan jo alun perin vähemmän työorientoitunut kuin keskeytymätöntä työuraa tekevä nainen. Teorian mukaan vain osaan naisista voidaan vaikuttaa esimerkiksi perhepoliittisilla toimenpiteillä tai työnteon kannustimilla, riippuen mihin preferenssiryhmään hän kuuluu. (Hakim 2006.) Hakim ajattele tarkoittaisi, että myös työeläke-erot voitaisiin pitkälti nähdä sukupuolten työurien aikaisten preferenssien tuloksena.

Hakimin teoria on ollut hyvin kiistanalainen ja keskustelu on jakautunut henkilökohtaisia preferenssejä painottaviin ja sosiaalisia ja rakenteellisia rajoitteita painottaviin näkemyksiin (Kan 2007). Kriitikot ovat esimerkiksi osoittaneet, että institutionaalisilla tekijöillä on tärkeä rooli naisten työurien muotoutumisessa, että työnantajien käytännöt kohtelevat miehiä ja naisia eri tavalla, ja että perhe- ja lastenhoitovelvoitteilla on merkittävä negatiivinen vaikutus naisten työuriin (ks. Kan 2007). Kanin (2007) mukaan työmarkkinoiden sukupuolieroihin vaikuttavat niin mieltymykset kuin rajoitteetkin, ja myös preferenssien muuttuvuus on otettava huomioon.

2.4.5 Institutionaaliset tekijät

Palkkojen, työurien ja lastenhoidon vaikutukset eläkkeeseen vaihtelevat eri maissa sen mukaan, miten eläkejärjestelmä on rakentunut. Kansainvälissä vertailuissa oleelliseksi tekijäksi tasa-arvon näkökulmasta nousee usein se, missä määrin eläkejärjestelmä koostuu asumisperusteisesta kansaneläkejärjestelmästä, ansiosidonnaisesta työeläkejärjestelmästä, työmarkkinaperusteisista järjestelmistä tai yksilöllisistä järjestelmistä. Kansaneläkejärjestelmissä turvataan kaikille sama eläketaso ansioista riippumatta, mutta yleensä ansiosidonnaisilla järjestelmillä on tärkeä rooli eläketurvassa. Eläkejärjestelmä voi tasata työmarkkinoiden vaikutusta eläkkeisiin myös esimerkiksi lastenhoidosta karttuvan eläkkeen kautta. (Möhring 2015; 2018; Samek Lodovici ym. 2016.)

Suomessa työeläkejärjestelmä perustuu ansioihin ja kansaneläke turvaa vähimmäistason, jos työeläke jää pieneksi tai sitä ei ole kertynyt lainkaan. Miehet saavat useammin vain työeläkettä, kun taas naisista suurempi osa saa myös kansaneläkettä. Suomessa 65 vuotta täyttäneistä eläkkeensaa- jista kansaneläkettä sai vuoden 2018 lopussa 37 prosenttia naisista ja 26 prosenttia miehistä. Pelkkää kansaneläkejärjestelmän eläkettä sai naisista 4,1 prosenttia ja miehistä 2,3 prosenttia. (ETK 2019a.) Suomen kattavan työeläkejärjestelmän seurauksena eroja eläkkeen koostumukseen syn- tyykin lähinnä naisten vähäisemmän työeläkekertymän seurauksena. Jois- sain maissa taas eläkejärjestelmien edellytysten täyttymisessä voi olla ero- ja sukupuolten välillä, mikä aiheuttaa eroja miesten ja naisten eläkkeiden koostumiseen eri järjestelmien eläkkeistä. (Kuivalainen ym. 2018.)

Möhringin (2015) mukaan nykyajan hyvinvointivaltioissa pyrkimys on en- nemminkin eläkeaikaisen toimeentulon turvaaminen suhteessa omaan an- siotasoon siirtämällä resursseja eri elämänvaiheiden välillä sen sijaan että

pyrittäisiin tasa-arvoon ja resurssien allokointiin yksilöiden välillä. Kansaneläkejärjestelmät puolestaan voivat lieventää työuran ja eläkkeen yhteyttä, jolloin eläkeaikainen toimeentulo muodostuu henkilön oman työhistorian ja järjestelmän rakenteen kokonaisuudesta. Epätyyppillinen työhistoria ei välttämättä tuota matalaa eläkettä ja lisää köyhyysriskiä, jos eläkejärjestelmä sisältää uudelleenjakavia elementtejä (Möhring 2015). Sukupuolten eläkkeiden tasa-arvoon vaikuttavat myös järjestelmien yksityiskohdat; muun muassa James ym. (2008) havaitsivat Etelä-Amerikan maiden vertailussa, että tasa-arvoa lisäsivät matalapalkkaisille kohdistettu etuus sekä lesken toimeentuloa turvaava pakollinen yhteisannuiteetti. Suomessa leskeneläke tasoittaa eläke-eroa naisten ja miesten välillä (Rantala & Riihelä 2016).

Paineet uudistaa eläkejärjestelmiä ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä monissa maissa. Eläkeuudistusten taustalla on usein demografisia ja rakenteellisia tekijöitä, kuten eliniän pitenemisen ja syntyvyyden alenemisen myötä ikääntyvä väestö, muuttuvat perhemuodot, sekä talouskriisit. (Barr & Diamond 2008; Samek Lodovici ym. 2016.) Pidemmällä aikavälillä oleellinen muutos eläkejärjestelmien kannalta on ollut myös kehitys naisten taloudellisissa ja poliittisissa oikeuksissa ja sen myötä naisten lisääntynyt työssäkäynti, minkä seurauksena mieselättäjämalliin perustuvat eläkejärjestelmät eivät enää ole vastanneet muuttunutta tilannetta (Barr & Diamond 2008).

Uudistusten sarja alkoi 1990-luvulla useimmissa Euroopan maissa, pääasiallisena tarkoituksena vähentää julkisen talouden taakkaa ja turvata eläkejärjestelmien pitkän aikavälin kestävyys. Vaikka eläkejärjestelmät ovat edelleen erilaisia eri maissa, uudistusten taustalla on samankaltainen rakenneuudistusten tarve. Monissa maissa eläkeikää on nostettu, maksujen ja etuuksien välistä yhteyttä on tiivistetty maksuperusteisuutta lisäämällä, ja myös alettu indeksoida etuuksia järjestelmän vakauden mukaan. (Samek Lodovici ym. 2016.) Uudistusten myötä järjestelmien on nähty konvergoituvan kohti rakennetta, jossa rahastoitu, yksityisten rahoituslaitosten hoitama ammatillinen ja yksilöllinen eläketurva täydentävät kutistuvaa julkista eläkejärjestelmää. Eläkkeen määräytyminen perustuu näissä järjestelmissä yhä enemmän maksettuihin vakuutusmaksuihin ja niiden tuottoihin, ja vähemmän etukäteen määriteltuihin etuuksiin.

Viimeisten 20 vuoden aikana tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet sukupuolten eläke-eroon, eriasteisesti eri ikäluokilla. Tehdyillä toimenpiteillä voi olla niin negatiivisia kuin positiivisiakin vaikutuksia naisten ja mies-

ten asemaan ja työnteon kannusteisiin. Eläkeuudistuksissa on aina joihinkin ryhmiin kohdistuvien tahattomien ja mahdollisesti negatiivisten seurausten riski (Frericks ym. 2009). Useat tutkimukset ovat todenneet eri maiden tekemien eläkeuudistusten kasvattavan miesten ja naisten eläke-eroa ja jättävän huomiotta sukupuolten erilaiset työurat (Ginn & Arber 1999; Frericks ym. 2006; Frericks ym. 2009; Renga ym. 2010; Samek Lodovici ym. 2016).

Toisaalta uudistusten voidaan nähdä korjaavan vanhoja vinoumia, jotka eivät kannustaneet esimerkiksi naisten työskentelyä (James ym. 2008). Jos eläkkeen määräytymisessä esimerkiksi otetaan huomioon vain osa työskentelyvuosista, tai eläke ei ole riippuvainen ansioista, ei eläkkeen kannalta ansiotyö ole kannattavaa. Uudistukset voivat siten kannustaa naisten työmarkkinoille osallistumista, jos eläke muussa tapauksessa heikkenisi. Uudistukset myös kiinnittävät huomiota sukupuolieroja pienentäviin toimenpiteisiin, kuten lastenhoidosta karttuvaan eläkkeeseen, vähimmäiseläkkeisiin ja johdettuihin (esim. avo- tai avioliiton perusteella määräytyviin) eläkeoikeuksiin. (Samek Lodovici ym. 2016.)

Uudistusten vaikutukset koskevat yhtä lailla kaikkia epätyypillisiä työuria, jotka poikkeavat eläkejärjestelmien perusteena yleensä olevasta täyden työuran oletuksesta. Siirtyminen jakojärjestelmistä rahastoituihin järjestelmiin tai etuusperusteisista järjestelmistä maksuperusteisiin lisää työuran katkosten ja ansioiden vaihtelun vaikutusta eläkkeeseen, jolloin epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät kärsivät eniten (Renga ym. 2010).

Työuran ja ansioiden vaikutus eläkkeeseen on myös Suomessa muuttunut eläkeuudistusten myötä, mutta muiden maiden kaltaista kehitystä maksuperusteisiin tai yksityisiin rahastojärjestelmiin ei ole ollut. Katottomuuden seurauksena Suomessa ei ole juurikaan työmarkkinasopimuksiin perustuvia lisäeläkejärjestelmiä, eivätkä yksilölliset eläkevakuutukset ole yleisiä (Uusitalo 2017). Suomessa vuonna 2005 toteutetussa työeläkelakien uudistuksessa siirryttiin työsuhteittaisesta eläkepalkan laskennasta, jossa eläkkeen laskentaan vaikuttivat työsuhteen kymmenen viimeisen vuoden ansiot, koko työuran ansiot huomioivaan malliin. Eläkkeen uuden laskentamallin lisäksi muun muassa otettiin käyttöön joustava vanhuuseläkeikä sekä elinaikakerroin, muutettiin työkyvyttömyyseläkkeiden laskentaa sekä eläkkeen karttumista palkattomilta ajoilta eli sosiaalietuksien perusteella. Lainmuutoksiin liittyvässä sukupuolivaikutusten arvioinnissa ei havaittu sellaisia piirteitä, jotka olisivat pulmallisia sukupuolten tasa-arvolle, ja uu-

distuksen arveltiin pitkällä aikavälillä tasoittavan naisten ja miesten välistä eläke-eroa. (Tuominen 2002.)

Vuonna 2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkeiät nousevat ja ne sidotaan jatkossa elinajanodotteen kehitykseen. Eläkkeen karttuminen eri ikäisenä tasoittui, ja kannustimet työskentelyn jatkamiseen alimman eläkeiän jälkeen muuttuivat. Vuoden 2017 uudistuksen vaikutukset miesten ja naisten keskimääräisen työeläkkeen tasoon ovat pitkän aikavälin laskentamallien mukaan lähes samanlaiset (Reipas & Sankala 2015). Yksittäiset muutokset voivat kohdistua jonkin verran eri tavalla eri sukupuoliin. Esimerkiksi naisten ja miesten työllisyydessä eri ikäisenä on eroja, mikä vaikuttaa ikään sidottujen karttumisprosenttien kohdistumiseen. Osa-aikaeläkkeen poistuminen kohdistui enemmän naisiin, koska naiset hyödynsivät sitä miehiä enemmän. Eläkeiän nousu puolestaan leikkaa miesten eläkkeelläoloajasta hieman isomman osuuden kuin naisilla ja pienentää suhteellisesti enemmän miesten elinkaaren aikaisia eläketuloja johtuen naisten keskimäärin pidemmästä elinajasta. (Ritola 2015).

3 Suomen eläkejärjestelmä

Henkilön eläkkeen määräytymiseen vaikuttaa työuran aikana kulloinkin voimassa ollut työeläkelainsäädäntö. Työeläke kertyy työskentelyajankohdan laskentasääntöjen mukaan. Siten eri sukupolvien eläkkeissä on eri pituisia osuuksia nykyisen ja aiempien määräytymissääntöjen mukaista eläkekertymää. Kansaneläke puolestaan määräytyy eläkkeellejäämishetken lainsäädännön mukaan.

Tässä luvussa käydään läpi eläkkeen määräytyminen ja järjestelmämuutokset siltä osin, kuin ne vaikuttavat tarkastelun kohteena olevien ikäluokkien vanhuuseläkkeen määräytymiseen. Vuonna 1955 syntyneiden työura on alkanut jo 1970-luvulla, joten esimerkkitapausten eläkkeisiin vaikuttaa lainsäädäntö alkaen noin 40 vuoden takaa. Tänä aikana työeläkejärjestelmässä on tapahtunut muutoksia muun muassa siinä, miten työeläkkeen perusteena käytettävät ansiot ovat eri aikoina määräytyneet, mikä on karttumisprosentti, mistä iästä alkaen eläkettä karttuu ja mikä on vanhuuseläkeikä. Lisäksi muutoksia on tullut palkattomista sosiaalietuuksista karttuvaan eläkkeeseen. Myös kuukausieläkkeen määrään vaikuttava elinaikakerroin on otettu käyttöön. (ETK 2019b.)

Työeläkkeen perusteena käytettävä ansio on muuttunut työsuhteen viihteisten vuosien ansioista vähitellen koko työuran huomioimiseen vuodesta 2005 alkaen. Tosin lyhytaikaisissa työsuhteissa (LEL:n ja TaEL:n mukaan vakuutetut)¹ eläke määräytyi lakien voimaantulosta alkaen koko työuran keskiansion perusteella. Myös yrittäjäeläkejärjestelmissä eläke on perustunut koko työuran ajalta laskettuun keskimääräiseen työtuloon. Julkisen sektorin eläkejärjestelmissä eläkkeen perusteena olevat ansiot perustuvat samoin kuin yksityisen sektorin lainsäädännössä koko työuran ansioihin aiemman loppupalkkaperiaatteen sijaan. Yksityisten sekä julkisten alojen palkansaajien työansioista tehdään vuosilta 1996–2016 työntekijän eläkemaxiprosenttia vastaava vähennys (PTEL-vähennys). Merimieseläkettä ja yrittäjäeläkkeitä laskettaessa ei vähennystä tehdä. (Laesvuori 2011; ETK 2019b.)

1 TaEL: Eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelaki, LEL: Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki.

Eläkkeen perusteena olevat ansiot indeksoitiin 1970-luvun lopulta vuoteen 2004 asti puoliväli-indeksillä, jossa ansiokehityksen paino oli 50 ja hintakehityksen paino 50 prosenttia. Edelleen myönnettävissä eläkkeissä ajalta ennen vuotta 2005 ansaitut ansiot tarkistetaan vuoden 2004 tasoon puoliväli-indeksillä. Vuodesta 2005 alkaen ansiot tarkistetaan eläkkeellejäämisvuoden tasoon palkkakertoimella, jossa ansiokehityksen paino on 80 ja hintojen 20 prosenttia. (ETK 2019c.)

Vuoden 2004 loppuun asti työeläkettä kertyi 23 ikävuodesta alkaen. Vuosina 2005–2016 ikäraja oli 18 vuotta. Vuoden 2017 alusta lukien eläkettä alkoi kertyä 17 vuoden iästä alkaen. Vuosien 2005–2016 aikaisista ansioista eläkettä karttui 18–52-vuotiaana 1,5 prosenttia, 53–62-vuotiaana 1,9 prosenttia ja 63–67-vuotiaana 4,5 prosenttia palkasta. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä eläkkeen karttumisprosentti yhtenäistyi 1,5 prosenttiin kaiken ikäisillä. Vuoden 2025 loppuun asti 53–62-vuotiaana eläkettä karttuu 1,7 prosenttia siirtymäajan karttuman mukaan. Vuodesta 2017 alkaen alimman vanhuuseläkeiän jälkeen laskettava lykkäyskorotus korvasi aiemman 4,5 prosentin karttuman. Vuodesta 2009 alkaen otettiin käyttöön elin-aikakerroin, joka vaikuttaa kaikkien vuonna 1948 ja sen jälkeen syntyneiden eläkkeisiin. (ETK 2019d.)

Ennen vuotta 2005 eläkkeeseen liitettiin työeläkelisä, jos henkilö työuransa aikana oli saanut ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, eläke- tai tapaturmavakuutuslakien mukaista kuntoutusrahaa tai aikuiskoulutustukea (ennen vuotta 1994 vain työttömyyspäiväraha-ajalta). Työeläkelisää laskettaessa etuuspäivistä otettiin huomioon 80 prosenttia (ennen vuotta 1997 kokonaan). Vuoden 2005 laeista poistettiin työeläkelisä, mutta eläkettä alkoi karttua vakuutetun työuransa aikana saamien, laeissa määrättyjen sosiaalietuuksien perusteena olleiden ansioiden perusteella, joista eläkettä laskettaessa otetaan etuudesta riippuen huomioon 65–117 prosenttia. Huomioon otettavien sosiaalietuuksien määrää lisättiin aikaisemmasta. (Laesvuori 2011; ETK 2019d.)

Ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta eläkkeen karttuminen palkattomilta ajoilta, myös lapsenhoitoajoilta, vaihteli sen mukaan, työskenteliko henkilö julkisella vai yksityisellä sektorilla. Eroja oli myös eri palkansaajalakien välillä. Yksityisellä sektorilla sovellettiin 1970-luvulta asti vuoden sääntöä (lakiin 2002), jolloin eläkettä kertyi myös työsuhteen sisään jäävältä alle vuoden kestävältä palkattomalta ajalta. Vuoden sääntö koski niitä palkansaajalakeja, joissa eläke määrättyi loppupalkkaperiaatteen mukaan. (Koskenvuori 2016.) Siten lapsenhoitoaika ei vähentänyt eläkettä, jos se kesti al-

le vuoden ja jäi työsuhteen sisään. Vuoden 2005 eläkeuudistus yhdenmu-
kaisti eläkkeiden laskentaperiaatteita myös lapsenhoidosta karttuvan eläk-
keen osalta. Vuodesta 2005 alkaen eläkettä on karttunut äitiys-, isyys- ja
vanhempainraha-ajoilta päivärahan perusteena olevasta ansiosta. Eläk-
keen laskennassa ansiot otetaan huomioon 1,17-kertaisena. Erillislain mu-
kaista eläke-etuutta karttuu alle kolmivuotiaan lapsen hoidosta kotihoi-
dontuella kiinteän euromäärän (741,96 euroa vuoden 2019 tasossa) perus-
teella (ETK 2019d.)

Vanhuuseläkeikä nousee asteittain kolmen kuukauden vuosivauhtia vuo-
teen 2027 asti. Ensimmäinen ikäluokka, jonka vanhuuseläkkeen alaikä-
raja nousi aiemmasta 63 ikävuodesta, ovat vuonna 1955 syntyneet. En-
simmäinen ikäluokka, jolla eläkeikä on 65 vuotta, ovat vuonna 1962 syn-
tyneet. Vuonna 1965 syntyneistä lähtien vanhuuseläkkeen alaikäraja sido-
taan elinajanodotteeseen. Eläkettä karttuu vakuuttamisvelvollisuuden ylä-
rajaan asti. Vanhuuseläkkeen karttumisen yläikäraja nousee alimman van-
huuseläkeiän noustessa, mutta sitä korotetaan täysinä vuosina. Yläikäraja
on 68 vuotta vielä vuonna 1957 syntyneillä. Vuosina 1958–1961 syntyneil-
lä se on 69 vuotta ja vuosina 1962–1964 syntyneillä 70 vuotta. Myös nuo-
remmilla ikäluokilla vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on nykyisen lain-
säädännön mukaan 70 vuotta. (ETK 2019d.)

Kelan maksama kansaneläke ja takuueläke takaavat vähimmäiseläkkeen
sellaiselle eläkkeensaajalle, jonka työeläke on lyhyen työuran tai mata-
lan ansiotason vuoksi jäänyt vähäiseksi, tai jolle ei ole kertynyt työeläket-
tä lainkaan. Kansaneläkkeen täysi määrä vuonna 2019 on yksin asuval-
le henkilölle 628,85 euroa kuukaudessa ja avo- tai avioliitossa asuvalle
557,79 euroa kuukaudessa. Kansaneläke pienenee eläketulojen kasvaessa
siten, että täydestä kansaneläkkeestä vähennetään puolet ansioeläkkees-
tä. Kansaneläke alkaa pienentyä, kun eläketulot ylittävät rajatulon, joka on
55,54 euroa kuukaudessa vuonna 2019. Takuueläke turvaa 784,52 euron
vähimmäiseläkkeen niin yksin kuin puolison kanssa asuvalle. Kela voi mak-
saa eläkkeensaajalle myös erilaisia lisiä, kuten eläkkeensaajan asumistu-
kea. Eläkkeensaaja voi myös saada liikenne-, tapaturma-, potilas- tai soti-
lastapaturmavakuutuksesta maksettavia työeläkkeeseen nähden ensisijai-
sia eläke-etuuksia. (Knuuti & Ritola 2019.)

4 Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoituksena on verrata sukupuolten tasa-arvoa Suomen eläkejärjestelmässä eri ikäluokilla. Tasa-arvon mittarina on kuukausieläkkeen taso, jota tarkastellaan esimerkkilaskelmien avulla. Kunkin ikäluokan tyyppillistä miestä ja naista edustavien esimerkkitapausten avulla tutkitaan:

- Miten miesten ja naisten eläketasot eroavat toisistaan?
- Millaisia eläke-erot ovat eri ikäluokilla?
- Mitkä tekijät vaikuttavat miesten ja naisten eläke-eroon?
- Miten suuri on lapsenhoidon vaikutus eläke-eroon?

Kuukausieläke sisältää työeläkejärjestelmän mukaisen vanhuuseläkkeen sekä mahdollisen kansaneläkejärjestelmän eläkkeen. Eläketasoa tarkastellaan vanhuuseläkkeen alkaessa, ja tarkastelun kohteena on vain henkilön oma työura ja siihen perustuva eläke. Leskeneläkettä ei oteta huomioon, koska leskeneläke alkaa tyypillisesti myöhemmin ja perustuu puolison ansaitsemaan työeläkkeeseen.

Esimerkkihenkilöiden eläke lasketaan yksityisen sektorin eläkelakeihin perustuen. Julkisella sektorilla eläkkeen laskenta ei juuri poikkea yksityisen sektorin laskennasta, mutta lähinnä vanhemmilla ikäluokilla eroja eläkkeen määräytymisessä voisi joissain tapauksissa olla. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työskentelevät ovat kuitenkin mukana aineistoissa, joiden perusteella esimerkkitapausten ansiot määritellään.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa lasketaan eläkkeitä esimerkkitapauksille. Menetelmää on kutsuttu muun muassa malliperhemenetelmäksi (Kuivalainen 2007) tai fiktiiviseksi mikrosimuloinniksi (Hiilamo 2000). Kansainvälisessä kirjallisuudessa käytetään usein termiä ”model family method” (Bradshaw & Finch 2002). Esimerkkilaskelmia eläkkeistä tai muista sosiaalietuuksista voidaan kutsua myös yleisemmin simulaatioiksi (esim. Ja-

mes ym. 2008; Horstmann & Hüllsmann 2009). Esimerkkitapauksille laskeaan usein myös korvausasteita (replacement rate) joka viittaa siihen, että yksilön etuustaso suhteutetaan edeltävään tulotasoon (esim. OECD 2017; European Commission 2018). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yksittäisen henkilön eikä niinkään erilaisten perheiden tapauksia, joten esimerkiksi menetelmä tai mallitapausmenetelmä on kuvaavampi nimitys käytettävälle metodille. Oman lisänsä tässä tutkimuksessa käytettävään menetelmään tuo rekisteriaineiston sekä ennustedatan käyttö esimerkkitapausten ansioiden pohjana.

Aineistoihin perustuvassa mikrosimuloinnissa sosiaaliturvaetus- ja veromalleihin yhdistetään empiirisiä yksilöpohjaisia aineistoja. Aineistoihin perustuva mikrosimulointi tehdään väestöä edustavalle mikrodatalle eli todellisille tulonsaajille, kun taas fiktiivisen mikrosimuloinnin kohteena on kuvitteellinen esimerkkiyksilö, -kotitalous tai -perhe. (Hiilamo 2000.) Tässä tutkimuksessa käytetään dataa esimerkkiyksilöiden muodostamiseen, mutta eläkkeitä lasketaan mallitapausmenetelmän mukaisesti esimerkkiyksilöille.

Malliperhe- tai mallitapausmetodi on menetelmä, joka ei täysin selkeästi sijoitu perinteisten tutkimustyyppien jakoon. Keskeistä on esimerkkitapauksista saatavien tulosten analysointi. Malliperhemetodilla voidaan tutkia, miten järjestelmä toimii yksilötasolla ja minkälaisen turvan järjestelmät antavat yksilöille tai perheille. Malliperhemetodin avulla päästään lähemmäksi konkreettisia elämäntilanteita, ja siten pystytään tuottamaan yksilötason tietoa sosiaaliturvajärjestelmistä. Metodia on käytetty esimerkiksi vertailevissa tutkimuksissa ja samalla se on vakiinnuttanut asemansa yhtenä varteenotettavana ja käyttökelpoisena välineenä. (Kuivalainen 2007.) Malliperhemenetelmän avulla voidaan myös tarkastella hypoteettisia järjestelmävaihtoehtoja tai, kuten tässä tutkimuksessa, tulevaisuuden etuustasoja.

Yleinen tapa on käyttää esimerkkitapauksena keskimääräistä henkilöä, joka työskentelee koko työuransa keskipalkalla (mm. James ym. 2008; European Commission 2018). Keskimääräisen henkilön lisäksi esitetään usein erilaisia variaatioita. James ym. (2008) erittelee viisi eri koulutustasoa ja ottaa keskimääräisen henkilön lisäksi esimerkkitapaukseksi kymmenen vuoden työuran sekä täyden työuran tehneen naisen. Euroopan komissio laskee keskimääräisen henkilön lisäksi tulokset matalapalkkaiselle henkilölle (ansiot 66 prosenttia keskipalkasta) sekä henkilölle, jonka palkka kasvaa työuran aikana lineaarisesti 100 prosentista 200 prosenttiin keskimää-

räisestä palkasta (European Commission 2018). Horstmann ja Hüllsman (2009) laskevat eläkkeitä naisille kolmen työllisyyskenaarion mukaan: kokonaan työn ulkopuolella olleelle, rikkonaisen työuran tehneelle sekä täyden työuran tehneelle. Eläkkeitä lasketaan nykyhetkellä eläkkeelle jäävien lisäksi myös tulevaisuuden skenaarioiden perusteella esimerkiksi nyt työuraansa aloittaville sukupolville (Horstmann & Hüllsman 2009; OECD 2017; European Commission 2018).

Esimerkkimenetelmiä on käytetty usein kansainvälisessä vertailussa (esim. James ym. 2008; Horstmann & Hüllsman 2009; OECD 2017; European Commission 2018). Eri maita vertailtaessa esimerkiksi keskimääräinen tai rikkonainen työura määritellään useimmiten kunkin maan tietojen perusteella. Myös talouskehityksen oletukset on usein perusteltua asettaa kunkin vertailumaan tilanteen perusteella. OECD (2017) käyttää kuitenkin laskelmissaan samanlaisia oletuksia kaikille maille. Tällainen tarkastelu mahdollistaa järjestelmän rakenteen tarkan vertailun eri maiden välillä, kun muut tekijät eivät vaikuta tuloksiin. Toisaalta yksittäistä maata koskevat tulokset saattavat olla kauempana todellisuudesta kuin maakohtaisia oletuksia käytettäessä. Vastaavasti eri ikäluokkien eläkkeitä vertailtaessa täysin samanlaiset oletukset tarkentavat järjestelmän rakenteiden ja eläkeuudistusten vaikutusten vertailua eri ajankohtina, mutta esimerkkitapaukset tavoittavat tällöin huomomin kunkin sukupolven todellista tilannetta. Esimerkiksi Euroopan komissio vertailee samanlaisen työuran tehneitä, vuosina 2016 ja 2056 eläkkeelle siirtyviä tapauksia (European Commission 2018). Myöskään palkkaeroja miesten ja naisten välillä ei laskelmissa ole otettu huomioon.

Metodologisesti sukupuolten tasa-arvoa ja eläke-eroja voidaan tutkia myös empiirisesti mikroaineiston avulla, ja tällaista menetelmää olisi voitu käyttää myös tämän tutkielman tutkimuskysymysten selvittämisessä. Nyt aineistoa käytettiin esimerkkitapausten luomiseen, ja menetelmäksi valittiin esimerkkimenetelmä. Tämä johtuu siitä, että pääasiallisena kiinnostuksen kohteena on eläkkeen määräytymiseen vaikuttavien osatekijöiden analysointi, joka on mahdollista tarkemmalla tasolla oikeastaan vain silloin, kun eläkkeen laskenta on kokonaan avattavissa yksittäisen henkilön kohdalla. Motiivina metodin käyttöön oli myös tulevaisuuteen ulottuvien työurien muodostaminen ja eläkkeen laskeminen niiden perusteella. Tulevia työuria ja eläkkeitä voidaan tutkia lähinnä esimerkkimenetelmän keinoin, tai ennuste- ja mikrosimulointimalleilla. Olemassa olevat eläkkeiden ennuste- ja mikrosimulointimallit eivät puolestaan mahdollista yhtä tarkkaa eläkkeenlaskentaa yksilötasolla kuin esimerkkimenetelmä.

4.3 Esimerkkitapausten muodostaminen ja käytetyt aineistot

4.3.1 Esimerkkitapausten ansiot

Esimerkkitapaukset muodostetaan rekisteri- ja ennustetietojen pohjalta, ja niiden on tarkoitus kuvata tyypillisiä miesten ja naisten työuria eri ikäluokissa. Esimerkkitapauksiksi on valittu vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneet. Mukaan on valittu ikäluokkia parhaillaan eläkeikään tulevista työuraansa vasta aloittaviin sukupolviin. Esimerkkitapausten palkkana käytetään kunkin työskentelyvuoden miesten ja naisten mediaaniansioita. Ansiot perustuvat Eläketurvakeskuksen rekisteritietoihin vuoteen 2016 asti ja ELSI-mikrosimulointimallin lukuihin vuodesta 2017 alkaen². Henkilöjoukko muuttuu hieman vuodesta toiseen, koska mediaaniansio perustuu kunakin vuonna koko kyseisen ikäluokan ansioihin. Mukana on kulloinkin työssä oleva joukko, joten esimerkiksi koko vuoden työttömänä olleet eivät ole mukana mediaaniansiossa.

Tietolähteinä rekisteriaineistossa on käytetty ETK–KELA-yhteistilastorekisteriä ja Arek Oy:n ansaintarekisteriä. Tulevaisuutta koskevat ansiotiedot perustuvat Eläketurvakeskuksen ELSI-mikrosimulointimallin simulointiaineistoon. ELSI-malli mallintaa Suomen lakisääteistä eläkejärjestelmää yksilötason aineistoon perustuen. Mallin aineisto kattaa vuodet 2008–2085. Koska toteutuneeseen historiatietoon perustuvaa rekisteriaineistoa on vuoteen 2016 asti, ELSI-mallin aineistoa käytetään tässä tutkimuksessa esimerkkitapausten ansioiden muodostamiseen vuodesta 2017 alkaen.

ELSI-mallin perusjoukkona on koko Suomen täysi-ikäinen sosiaalivakuutettu väestö. Kunkin henkilön työuraa simuloidaan mallissa vuosi kerrallaan. Käytetty otos on noin 32 prosenttia perusväestöstä eli 1 500 000 henkilöä vuonna 2008. Lähtöaineistossa on simulointiin tarvittavat tiedot vuosilta 2008–2012, ja ansiotietojen lähteenä on käytetty Arek Oy:n ansaintarekisteriä. Otokseen lisätään vuosittain 18-vuotiaiden ikäluokka ja ensi kertaa maahan muuttavat henkilöt. ELSI-mallissa ansioiden simulointi perustuu henkilön työmarkkinatilaan, koulutustasoon, ikään sekä aikaisempiin ansioihin. Tämän lisäksi mukana on satunnaiskomponentti, jonka tarkoitus on pitää palkkajakauma uskottavana simulaation edetessä. Ansiot kehitty-

² Rekisteritietoihin perustuvan aineiston on muodostanut Janne Salonen ja ELSI-mikrosimulointimalliin perustuvan aineiston Heikki Tikanmäki Eläketurvakeskuksesta.

vät sukupuolittain ja koulutustasoittain keskimäärin ansioprofiilien mukaisesti. (Tikanmäki ym. 2014; 2016.)

Kuten edellä on kuvattu, historian osalta ansiot saadaan rekisteritiedoista kaikille kyseisten ikäluokkien työeläkevakuutetuille henkilöille, kun taas ennustetiedot perustuvat tiettyyn otokseen ja ansioiden simulointiin. Simuloinnin perusteena olevat lähtötiedot muodostuvat hieman eri tavalla kuin käytetty rekisteritieto. Siten esimerkkilaskelmien pohjana käytävissä mediaaniansioissa rekisteritiedoista ennusteisiin siirryttäessä ansiokehitys ei jatku täysin tasaisesti, vaan vuonna 2017 ansiokehityksessä on epäjatkuvuuskohta, joka näkyy ansioiden putoamisena. Aineiston vaihtumiskohdasta johtuva pudotus on eri suuruinen eri ikäluokilla sekä miehillä ja naisilla. Esimerkiksi vuonna 1975 syntyneen miehen ansiot putoavat suhteessa enemmän kuin naisen ansiot. Miesten ja naisten mediaaniansiossa on siis suurempi ero ennen vuotta 2016 kuin vuodesta 2017 eteenpäin, joten näyttää, että simuloidussa aineistossa ansioero on joillain ikäluokilla liian pieni edeltävään rekisteritietoon nähden. Vuonna 1975 syntyneen naisen mediaaniansio on 76,5 prosenttia miehen mediaaniansiosta rekisteriaineistossa vuonna 2016 ja 81,0 prosenttia ELSI-mallin simuloidussa aineistossa vuonna 2017.

Esimerkkitapauksissa epäjatkuvuuskohtaa on tasoitettu, koska tällaiselle ansioiden putoamiselle vuonna 2017 ei ole todellisuudessa perusteita, ja tarkoitus on luoda kuvaavia esimerkkitapauksia. Koska ansiotason muutos ELSI-mallin ennusteeseen siirryttäessä vaikuttaa myös miesten ja naisten ansioiden eroon, se voisi vääristää tuloksia myös riippuen siitä, mille vuosille esimerkkitapauksille laskettavat työuran katkokset, kuten lastenhoito, sijoittuvat. Historia- ja tulevaisuusaineiston epäjatkuvuuden tasoittaminen on tehty skaalaamalla ELSI-mallista saadut ansiot vuodesta 2017 eteenpäin kertoimella, jolla vuosina 2012–2016 keskimäärin rekisteritietojen ansiot poikkesivat ELSI-mallin ennustetuista ansioista. Vuonna 1995 syntyneille tätä ei ole tehty, koska ikäluokan rekisteritiedoissa on vain pieniä ja vaihtelevia ansioita 18–21-vuotiaana, eikä niiden perusteella siten ole uskottavaa skaalata tulevaisuuden ennusteita. Muilta osin ei tässä tutkimuksessa oteta kantaa siihen, miten miesten ja naisten ansioiden on ennustettu mikrosimulointimallissa kehittyvän. On mahdollista, että miesten ja naisten mediaaniansioissa tulee olemaan isompia tai pienempiä eroja, kuin mallin aineiston perusteella muodostuu.

4.3.2 Työuran pituus ja katkokset

Eläkkeiden laskemista varten täytyy esimerkitapauksille määritellä työuran alkamishetki, eläkkeellesiirtymishetki sekä mahdolliset työuran aikaiset katkokset. Myrskylä (2012) määrittelee työuran keskimääräisen aloittamisiän ja keskimääräisen lopettamisiän työllisyysasteen avulla, katsomalla missä iässä puolet ikäluokasta on töissä. Työuran alkupisteen määrittely on tilastollisesti hankalaa, koska useimmilla on esimerkiksi opiskelun aikaisia pätkätöitä ennen varsinaisen työuran alkua (Myrskylä 2012).

Tässä tutkimuksessa ansioina käytettävässä vuositason mediaanipalkassa näkyy myös jokaisen työskentelyvuoden sisällä niiden kuukausien vaikutus, jolloin ansioita ei ole. Esimerkiksi 18-vuotiaan mediaaniansio on pieni ja kuvastaa lähinnä kesätöitä tai muita tilapäisiä töitä. Myös sosiaali-etuusjaksot ja muut katkokset näkyvät alhaisempana palkkana, kun ansioita on vain osalta vuotta. Koska ansioissa heijastuu myös työskentelyn määrä kussakin iässä, on tässä työuraan laskettu mukaan työuran alusta kaikki vuodet, joilta ansioita on. Aineistosta voidaan havaita, että kaikkien ikäluokkien miehistä ja naisista yli puolella on ollut työansioita siihen mennessä, kun eläkkeen karttuminen alkaa. Mediaanihenkilön työuran katsotaan siis alkaneen eläkkeen karttumisen alkuun mennessä.

Tutkimuksen kohteena olevien ikäluokkien työurien mediaanipituudet ovat ELSI-mallin tietojen mukaan miehillä ja naisilla lähellä toisiaan, ja vuonna 1975, 1985 ja 1995 syntyneillä naisilla pidempiä kuin miehillä. Näitä työurien pituuksia ei kuitenkaan varsinaisesti käytetä esimerkitapausten työurien muodostamiseen, koska kuten edellä on kuvattu, kaikkien kartuttavien vuosien ansiot otetaan mukaan esimerkitapausten työuriin. Omalta osaltaan erot työurien pituuksissa vaikuttavat kuitenkin ansioeroihin ja sitä kautta esimerkkilaskelmien tuloksena saataviin eläkkeiden määriin. Työttömyysaikoja ei oteta esimerkkihenkilöillä huomioon muutoin kuin miten niiden vaikutus mediaaniansion kautta heijastuu uriin. Esimerkkihenkilöt tekevät tyypillisen työuran, joka jatkuu vanhuuseläkeikään asti, joten heillä ei oleteta olevan myöskään työkyvyttömyysaikaa.

Opiskelulla on merkitystä esimerkitapauksiin lähinnä siten, että ikäluokille, joilla tutkintoon johtava opiskelu ajoittuu vuodesta 2005 eteenpäin, kertyy tutkinnosta eläkettä. Käytännössä esimerkitapauksista vuonna 1985 ja 1995 syntyneille tulee laskettavaksi eläkekattumaa tutkinnosta, mutta muilla ikäluokilla opiskelu ei suoraan vaikuta eläkkeen määrään. Vuonna 2017 perusasteen tai lukion jälkeinen tutkinto oli 82,3 prosentil-

la 30–34-vuotiaista naisista ja 72,8 prosentilla miehistä (Vipunen 2019), joten esimerkkitapauksille on aiheellista olettaa myös opiskeluajan eläkekattumaa. Eläkettä karttuu kiinteän euromäärän (741,96 euroa/kk vuoden 2019 tasossa) perusteella kolmelta vuodelta (ammattillinen tutkinto tai yliopiston alempi korkeakoulututkinto), neljältä vuodelta (ammattikorkeakoulututkinto) tai viideltä vuodelta (ylempi korkeakoulututkinto).

Miesten ja naisten suorittamissa tutkinnoissa on eroja, ja 30–34-vuotiaista naisista oli vuonna 2017 suorittanut korkeakoulututkinnon suurempi osuus kuin miehistä. Naisista ylempi korkeakoulututkinto (sis. ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon) oli 18,5 prosentilla ja ammattikorkeakoulututkinto 25,3 prosentilla, kun miehillä vastaavat osuudet olivat 12,4 prosenttia ja 16,1 prosenttia. Ammatillinen tutkinto oli miehistä 41,5 prosentilla ja naisista 34,4 prosentilla. (Vipunen 2019.) Siten naisista 43,9 prosentilla oli tutkinto, joka oikeuttaa neljän tai viiden vuoden eläkekattumaan (miehistä 28,5 prosentilla), mutta hieman enemmän oli kuitenkin niitä, joilla oli kolmen vuoden kattumaan oikeuttava ammatillinen tutkinto tai ei tutkintoa lainkaan. Siten sekä vuonna 1985 syntyneelle miehelle että naiselle oletetaan kolmen vuoden eläkekattumaan oikeuttava tutkinto. Kuitenkin vuonna 1985 syntyneellä esimerkkitapauksella opiskelun aloitus ajoittuu ajalle ennen vuotta 2005, ja opiskelusta otetaan huomioon eläkekattuman kanalta kaksi vuotta. Vastaavasti vuonna 1995 syntyneelle miehelle ja naiselle oletetaan kolmen vuoden eläkekattumaan oikeuttava tutkinto, vaikkakin tässä ikäluokassa on jo mahdollista, että yli puolet naisista suorittaa neljän tai viiden vuoden kattumaan oikeuttavan tutkinnon.

Eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa esimerkki-ikäluokilla arvioidaan sen mukaan, milloin aineistossa yli puolet henkilöistä on siirtynyt eläkkeelle. ELSI-mallin tiedoissa tämä näkyy vuositasolla, ja käytännössä raja ylittyy kaikkien ikäluokkien miehillä ja naisilla sinä vuonna kun ikäluokan alin vanhuuseläkeikä tulee täyteen, joten työskentelyn oletetaan kaikilla esimerkkihenkilöillä jatkuvan vanhuuseläkeikään asti.

4.3.3 Lapsenhoitoaika

Työeläkejärjestelmän rekistereissä tiedot lastenhoitojaksoista ovat käytävissä vuodesta 2005 alkaen. Vuoden 2005 eläkeuudistuksesta alkaen rekisteristä löytyy tiedot sosiaalietuuksien perusteella karttuneesta eläkkeestä ja kotihoidontukijaksoilta kertyneestä eläke-etuudesta. Ajalta ennen vuotta 2005 näitä tietoja ei ole rekisteristä saatavissa, joten kattavasti tut-

kimuksen ikäluokille ei käytetyn aineiston perusteella voida erilaisia palkattomia jaksoja määritellä.

Haataja ja Juutilainen (2014) ovat tutkineet vuosina 1999–2006 esikoisen saaneiden äitien lastenhoitoaikoja eri kohorteilla. Lastenhoitoaikaa kertyi keskimäärin 3 vuotta ja 4 kuukautta äitiä kohden (mediaani 3 vuotta ja 1 kuukausi) vuoteen 2010 mennessä lapsista, jotka olivat syntyneet viimeistään vuonna 2008. Vaikutuksensa tässä on sillä, että nuorimmat kohortit ovat ehtineet synnyttää vasta ensimmäisen lapsensa tutkimusajan jaksolla tai lastenhoitojakso on vielä kesken. Lapsenhoitoajan mediaani vuonna 1999 esikoisen synnyttäneillä, joista suurin osa on jo saaneet kaikki lapsensa, oli neljä vuotta. Vuonna 1999–2003 ensimmäisen lapsensa saaneilla, joilla lapsenhoitojaksojen arvioidaan päättyneen tutkimusjaksolla, kahdesta lapsesta peräkkäin muodostuva hoitojakso oli reilut neljä vuotta (51–54 kuukautta).

Taulukon 4.1 viimeisessä sarakkeessa näkyy pääpiirteissään perhevapaiden kestoajat silloin, kun esimerkkitapausten ikäluokat ovat saaneet ensimmäisen lapsensa. Vuonna 1955 syntyneellä ei ole ollut mahdollisuutta kotihoidontukeen, ja toisaalta isällä ei ole ollut mahdollisuutta käyttää perhevapaita 36 päivää enempää. Vanhempainpäivärahauden kesto on kuitenkin ollut jo lähellä samaa kuin myöhemmin syntyneillä ikäluokilla. Vuosina 1965, 1975 ja 1985 syntyneillä perhevapaan kestoajat ovat olleet lähes samat, vaikkakin nuoremmilla on kasvatettu isälle kiintiöityä osuutta. (Kela 2001; 2015.) Vuonna 1995 syntyneen esimerkkitapauksen osalta lasten syntymät ajoittuvat tulevaisuuteen, ja perhevapaaajärjestelmäkin mahdollisesti siihen mennessä muuttuu.

Kokonaishedelmällisyysluku on ollut 1970-luvulta asti 1,5–1,9. Kokonaishedelmällisyysluku tarkoittaa laskennallista lasten määrää, jonka nainen synnyttää kyseisen vuoden hedelmällisyyden pysyessä samalla tasolla naisen koko hedelmällisen ajan. (SVT 2018a.) Lopullista lapsilukua kuvaava kohorttihedelmällisyysluku on Suomessa ollut noin 1,9 lasta naista kohhti vuosina 1940–1975 syntyneiden naisten kohdalla (Jalovaara ym. 2017). Siten kaikkien esimerkki-ikäluokkien kohdalla kaksi lasta on tyypillinen tilanne.

Koska tilastotietoja lastenhoitoajoista kaikille esimerkkien ikäluokille on huonosti saatavissa, on esimerkkitapauksille laskettu samat lastenhoitoajat. Lapsenhoitoaikaa lasketaan pääosin naisille, koska lapsenhoitovapaita käyttävät eniten äidit. Isäkuukauteen sisältyntä kahta viikkoa pidem-

pää vanhempainvapaata tai nykyisen yhdeksän viikon isyysvapaan lisäksi pidettävää vanhempainvapaata käytti 1–3 prosenttia isistä vuosina 1995–2014. Kotihoidon tukea käytetään 89 prosentissa perheistä vanhempainvapaan jälkeen ainakin jonkin aikaa. Äidit käyttävät hoitovapaista 97 prosenttia. (THL 2018b.)

Taulukko 4.1.

Esimerkkinaisten lastenhoidon ajoittuminen työuralle (perustuen Tilastokeskus 2017) ja perhevapaajärjestelmä esimerkkitapausten lapsenhoitoaikana.

Syntymävuosi	Ikä ensimmäisen lapsen syntyessä	Vuosi, jona ensimmäinen lapsi syntyy	Perhevapaajärjestelmä ensimmäisen lapsen syntyessä
1955	25	1980	Äitiysraha 234 päivää, josta mahdollista maksaa isälle 36 päivää
1965	27	1992	Vanhempainpäivärahat* 275 päivää, josta jaettavissa 158 päivää, kotihoidontuki 3-vuotiaaksi asti
1975	28	2003	Vanhempainpäivärahat 263 päivää, josta jaettavissa 158 päivää, isyysvapa 18 päivää + bonusvapa 12 päivää, kotihoidontuki 3-vuotiaaksi asti
1985	29	2014	Vanhempainpäivärahat 263 päivää, josta jaettavissa 158 päivää, isyysvapa enintään 54 päivää, kotihoidontuki 3-vuotiaaksi asti
1995	30	2025	

*Vanhempainpäivärahat = äitiys-, isyys-, ja vanhempainraha.

Lähde: Kela 2001; 2015.

Esimerkkinaiselle lasketaan eläke olettaen, että hän on saanut kaksi lasta ja hoitanut kumpaakin kotona vuoden, 1,5 vuotta tai kaksi vuotta. Eläke lasketaan myös vaihtoehdolla, jossa äiti hoitaa yhtä lasta 1,5 vuotta. Yhteensä lapsenhoitoaika siis tulee 1,5, kaksi, kolme tai neljä vuotta. Kokonaishedelmällisyysluku on laskenut nopeasti 2010-luvulla ja oli vuonna 2018 laskenut jo 1,4:ään (Väestöliitto 2019), joten erityisesti nuorimpien ikäluokkien kohdalla myös yhden lapsen vaihtoehto voi olla kuvaava. Erilaisten vaikutusten havainnollistamiseksi on laskettu myös kahden lapsen lapsenhoitoaika siten, että isä on hoitovapaalla molempien lasten

kanssa kuusi kuukautta äidin käyttämän kymmenen kuukauden päiväraha-kauden jälkeen.

Esimerkeissä lastenhoito ajoittuu uralle siten, että ensimmäinen lapsi saadaan tilastojen mukaisessa ensisynnyttäjien keski-iässä. Vuonna 1995 syntyneet eivät ole vielä keskimääräisessä synnytysikässä, joten lasten saamisen ajankohtaa on arvioitu viimeisimpien tilastotietojen sekä aiemman kehityksen perusteella. Vuonna 2017 ensisynnyttäjien keski-ikä oli 29,2 vuotta, ja se on noussut 1,0 vuodella viimeisten kymmenen vuoden aikana (SVT 2018a). Lasten saamisen ajoittuminen työuralle vaikuttaa eläkkeen määrään esimerkiksi sen mukaan, onko lastenhoitoa ennen tai jälkeen vuoden 2005 uudistuksen.

Kaikissa vaihtoehdoissa toinen lapsi syntyy kolmen vuoden kuluttua ensimmäisen lapsen syntymästä. Siten jos lapsenhoitoaikaa on kaksi vuotta kummankin lapsen kanssa, on välissä vuoden työskentelyaika, ja lyhyemmän hoitoajan tapauksissa välissä on pidempi aika ansiotyössä. Haataja ja Juutilainen (2014) havaitsivat, että esimerkiksi vuoden 2003 kohortin kaksi lasta saaneista äideistä 70 prosentilla hoitojaksoon tuli tauko ensimmäisen lapsen jälkeen ja 30 prosenttia hoiti molemmat lapset peräkkäin.

Ajalle ennen vuotta 2005 lasketaan eläke olettaen, että eläkettä ei kartu lainkaan lapsenhoitoajoilta. Eläkettä kuitenkin saattoi karttua eläkelaisista riippuen tuolloinkin, jos lapsenhoito kesti alle vuoden ja jäi työsuhteen sisään. Siten vanhempien ikäluokkien osalta esimerkit kuvaavat eläkkeen menetystä enimmillään, mutta tyyppilinen menetys on voinut olla vähäisempi. Esimerkeissä lastenhoitoajasta ei siis kartu eläkettä vuonna 1955 ja 1965 syntyneille esimerkkitapauksille. Vuonna 1975 syntynyt esimerkiksi saatiin ensimmäisen lapsensa vuonna 2003, joten hänen eläkkeesään on karttumaa toisen lapsen osalta. Isille karttuu samoin eläkettä kotihoidontukiajasta vuodesta 2005 alkaen. Ajalta ennen vuotta 2005 myöskään isän lapsenhoitovapaa ei eläkelaista riippuen vaikuttanut eläkkeeseen, jos vapaa kesti alle vuoden ja jäi työsuhteen sisään.

4.4 Eläkkeen laskenta esimerkkitapauksille

Esimerkkihenkilöille lasketaan vanhuuseläkekattumaa siten kuin se kunakin työskentelyvuonna voimassa olleen lainsäädännön mukaan lasketaan (ks. luku 3). Eläke lasketaan ennen vuotta 2005 olleista työvuosista vuoden 2004 kattumissäännöin, vuodesta 2005 alkaen vuoden 2005

säännöin ja vuodesta 2017 eteenpäin vuoden 2017 säännöin. Myös ennen vuotta 2005 karttunut eläke on laskettu jokaiselta vuodelta erikseen, eikä tällöin voimassa ollutta työsuhdekohtaista laskentaa ole otettu huomioon. Laskennan voidaan ajatella pääpiirteissään vastaavan tilannetta, jossa uralla on ollut useampia työsuhteita ja siten kaikki vuodet vaikuttavat eläkkeeseen, tai tilannetta, jossa henkilö on työskennellyt niiden eläkelakien (LEL, TaEL) mukaisessa työssä, jossa eläke laskettiin jokaisen vuoden ansioista. Myös kansan- ja takuueläke voitaisiin laskea esimerkkihenkilöille, mutta mediaaniansioihin perustuvilla työurilla työeläkkeiden taso on sellainen, ettei kansaneläkettä tai takuueläkettä tule maksettavaksi.

Esimerkkihenkilöiden oletetaan työskennelleen yksityisellä sektorilla, eikä julkisen sektorin poikkeavia laskentasääntöjä oteta huomioon. Eläkkeen määräytyminen yksityisellä ja julkisella sektorilla on kuitenkin yhtenäistynyt, ja eläkkeen laskennassa voisi olla eroa joissain tilanteissa lähinnä vanhemmilla ikäluokilla.

Alin vanhuuseläkeikä on tiedossa vuonna 1955 syntyneellä ikäluokalla, mutta muilla esimerkkitapausten ikäluokilla alin vanhuuseläkeikä perustuu arvioon elinajanodotteen pitenemisestä. Myös elinaikakertoimet ovat arvioita muille paitsi vuonna 1955 syntyneille. Eläkeikä- ja elinaikakerroin-arvioihin vaikuttava eliniän piteneminen perustuu Tilastokeskuksen vuoden 2018 väestöennusteeseen. (SVT 2018b; Työeläkelakipalvelu 2019a; 2019b.)

Henkilöiden ajatellaan syntyneen vuoden alussa, ja ikään perustuvat karttuma-ajat vaihtuvat heti syntymäpäivänä ja eläke alkaa eläkeiän täytyttyä (lain mukaan seuraavan kuukauden alusta). Kuukausieläkkeen määrä on laskettu esimerkkihenkilöille eläkkeen alkamisvuonna ja ilmoitettu vuoden 2018 hintatasossa. Yleinen hinta- ja ansiokehitys vastaavat Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin ennustelaskelmassa käytettyjä oletuksia (Tikanmäki ym. 2016). Ennusteen mukaan vuodesta 2022 eteenpäin ansiokehityksen oletetaan olevan 3,2 prosenttia ja hintakehityksen 1,7 prosenttia vuodessa, eli reaalisesti yleinen ansiotaso nousee 1,5 prosenttia vuodessa. Yleinen ansiokehitys vaikuttaa eläkkeen määrään palkkakertoimen kautta, kun alkavan eläkkeen perusteena olevat ansiot tarkistetaan eläkkeen alkamisvuoden tasoon. Ansiotason reaalkasvu nostaa siis tulevaisuudessa maksettavien eläkkeiden euromääriä.

5 Ikäluokkien ja sukupuolten erot esimerkkitapausten eläkkeissä

Tässä luvussa kuvataan ensin, miten vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneiden esimerkkitapausten työurat ajoittuvat kalenterivuosille ja eläkelakien muutosajankohtiin. Tämän jälkeen tarkastellaan esimerkitapausten ansioita; miesten ja naisten ansioeroja sekä mahdollisia syitä eroihin ikäluokkien välillä. Esimerkitapauksille lasketaan eläkkeen määrä, jolloin nähdään miehen ja naisen eläke-ero mediaanipalkkaan perustuvilla esimerkkitapauksilla. Eläkekattumaa tarkastellaan vuosittain koko työuran aikana 18-vuotiaasta alimpaan vanhuuseläkeikään asti. Toisaalta verrataan saman ikäluokan miehen ja naisen eläkkeen kattumista, ja toisaalta eri ikäluokkien naisten sekä eri ikäluokkien miesten eläkkeen kattumista kunakin työskentelyvuonna. Lastenhoitoaikojen vaikutusta eri ikäluokkien miehen ja naisen eläke-eroon kuvataan laskemalla esimerkkitapauksille eläke ottaen huomioon eri pituisia lapsenhoitoaikoja.

5.1 Ikäluokat ja eläkejärjestelmä

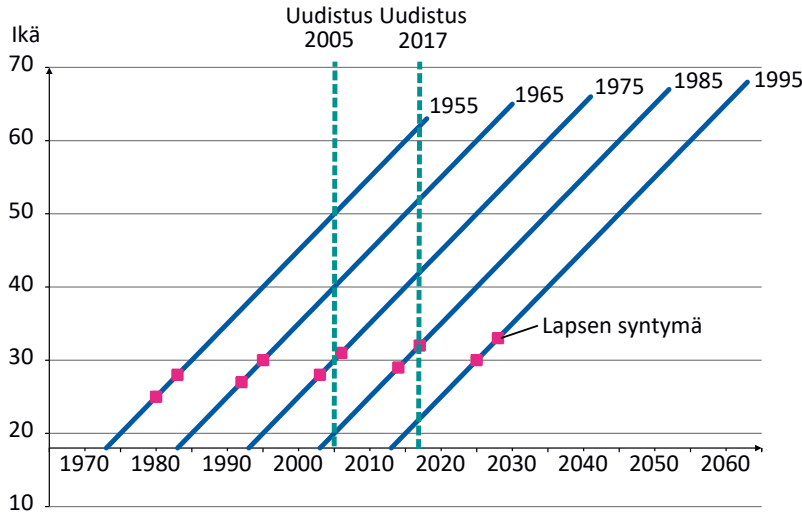
Kuviosta 5.1 näkyy vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneiden ikäluokkien työurien sijoittuminen kalenterivuosille. Kuviosta voi hahmottaa, minkä ikäisenä ja missä vaiheessa työuraa tietyille kalenterivuosille osuvat muutokset ovat vaikuttaneet kuhunkin sukupolveen. Kuviosta voi nähdä, minkä lainsäädännön mukaista työskentely eri ikäisenä on ja kuinka suureen osaan työurasta vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistukset vaikuttavat kullakin ikäluokalla. Esimerkiksi vuoden 2017 eläkeuudistus vaikuttaa vuonna 1955 syntyneellä vain muutaman viimeisen työskentelyvuoden aikana, kun taas vuonna 1995 syntyneen työura sijoittuu lähes kokonaan uudistuksen jälkeisille vuosille.

Esimerkitapausten lasten syntymäajat on merkitty kuvioon. Lapsenhoitoaikojen vaikutusta eläkkeeseen tarkastellaan luvussa 5.4. Kuviosta nähdään, että lastensaanti-ikä on sitä korkeampi mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Lastenhoidon eläkekattuman osalta oleellisin muutos tapahtui vuoden 2005 eläkeuudistuksessa. Kuviosta näkyy, että vuonna 1955 ja 1965 syntyneillä lastenhoito on ajoittunut ajalle ennen vuotta 2005 ja vuonna 1975 syntyneellä ensimmäinen lapsi on syntynyt ennen uudistusta

ja toinen sen jälkeen. Vuonna 1985 ja 1995 syntyneillä puolestaan lapsenhoitoaika ajoittuu kokonaisuudessaan vuoden 2005 jälkeen.

Kuvio 5.1.

Esimerkilaskelmien ikäluokkien työurat. Sovellettu Kompin (2017) pohjalta.



Tutkittavien ikäluokkien voidaan myös katsoa edustavan Järvensivun ym. (2014) määrittelemiä työelämän sukupolvia. Heidän aaltoteoriansa mukaan sukupolvet muodostuvat työllisyys- ja taloustilanteen aaltojen mukaan, ja lasku- ja nousukaudella varttuneet sukupolvet vuorottelevat (kuvio 2.1). Vuonna 1955 syntynyt kuuluu öljykriisin sukupolveen, vuonna 1965 syntynyt hyvinvoinnin sukupolveen, vuonna 1975 syntynyt lamasukupolveen, vuonna 1985 syntynyt diginatiivien Y-sukupolveen ja vuonna 1995 syntynyt suuren globaalin taantuman Z-sukupolveen. Esimerkitapaukset ovat kohdanneet urallaan vastaavat talouskehityksen vaiheet, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet esimerkitapausten ansioiden muodostumiseen työuran aikana. Koska esimerkitapaukset luodaan todellisten ansiotietojen perusteella, näkyy työurissa ja eläkkeissä osaltaan myös taloustilanteiden vaikutus. Ansioihin heijastuu mahdollinen ansiokasvun hidastuminen tai osa- ja määräaikaisen työn lisääntyminen, sekä tilanteet, joissa osa vuodesta on työtä ja osa työttömyysaikaa.

Taulukosta 5.1 näkyy tiedot tutkimuksen kohteena olevien ikäluokkien työurasta. Näissä tiedoissa ei ole eroa kunkin ikäluokan miehen ja naisen välillä. Eläkkeen karttumisen alaikärajan aikaistumisen seurauksena elä-

ke on alkanut karttua esimerkkitapauksilla eri ikäisenä. Ennen vuotta 2005 eläkettä alkoi karttua 23-vuotiaana, vuodesta 2005 alkaen 18-vuotiaana ja vuodesta 2017 alkaen 17-vuotiaana. Siten vuonna 1955, 1965 ja 1975 syntyneillä esimerkkitapauksilla eläkettä karttuu 23-vuotiaasta alkaen, vuonna 1985 syntyneellä 20-vuotiaasta alkaen ja vuonna 1995 syntyneellä 18-vuotiaasta alkaen.

Esimerkkitapauksilla työskentelyn oletetaan jatkuvan ikäluokan vanhuuseläkeikään asti. Elinajanodotteen kehitykseen sidottu vanhuuseläkeikä on arvion mukaan (Työeläkelakipalvelu 2019a) esimerkki-ikäluokilla taulukon 5.1 mukainen. Eläkettä kartuttava aika on esimerkkitapauksilla sitä pidempi mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Vuonna 1995 syntyneellä esimerkkitapauksella on 9 vuotta ja 7 kuukautta pidempi eläkettä kartuttava työura kuin vuonna 1955 syntyneellä. Pidempi työura on suurin tekijä, joka nostaa nuorempien esimerkkitapausten eläketasoa vanhempiin verrattuna, kun taas toiseen suuntaan vaikuttaa elinaikakerroin. Elinaikakerroin leikkaa vuonna 1955 syntyneen kuukausieläkettä 3,7 prosenttia ja vuonna 1995 syntyneen eläkettä tämänhetkisen ennusteen mukaan 12,8 prosenttia (Työeläkelakipalvelu 2019b).

Taulukko 5.1.

Esimerkkitapausten eläkettä kartuttava työura ja elinaikakerroin.

	1955	1965	1975	1985	1995
Työuran alkamisikä/eläkkeen karttumisen alku	23 v	23 v	23 v	20 v	18 v
Eläkeikä	63 v 3 kk	65 v 2 kk	66 v 2 kk	67 v 1 kk	67 v 10 kk
Eläkkeellejäämisvuosi	2018	2030	2041	2052	2062
Eläkettä kartuttava aika	40 v 3 kk	42 v 2 kk	43 v 2 kk	48 v 1 kk	49 v 10 kk
Elinaikakerroin	0,96344	0,917	0,899	0,885	0,872

Taulukon 5.1 eläkettä kartuttava aika kuvaa työuran kokonaispituutta, kun mukaan on otettu kokonaisina vuosina kaikki vuodet, joina on työansioita, vaikka vain muutamalta kuukaudelta. Esimerkkitapausten työurien pituus määräytyy enimmäispituutena työn aloituksesta vanhuuseläkeikään asti,

ja katkokset työssä kunkin vuoden aikana tulevat ilmi ansioissa. Jos otettaisiin huomioon työskentelykuukaudet kunakin vuonna, olisivat todelliset työurat tässä esitettyä lyhyempiä. Tutkimuksen kohteena olevien ikäluokkien työurien mediaanipituudet ovat ELSI-mallin tietojen mukaan miehillä ja naisilla lähellä toisiaan, ja vuonna 1975, 1985 ja 1995 syntyneillä naisilla pidempiä kuin miehillä (taulukko 5.2). Myös Honkanen (2018) havaitsi naisten työurien kasvavan miesten uria pidemmiksi. Erot työurien pituudessa miesten ja naisten välillä ovat sen verran pieniä, että kokonaisansioiden erojen ja eläke-erojen muodostumisessa varsinaisella työuran pituudella on pienehkö vaikutus. Myös Kuivalainen ym. (2018) havaitsivat työurien pituuden olevan melko pieni tekijä miesten ja naisten eläke-eron taustalla.

Taulukko 5.2.

Tutkimuksen ikäluokkien työurien mediaanipituudet ELSI-mikrosimulointimallin mukaan.

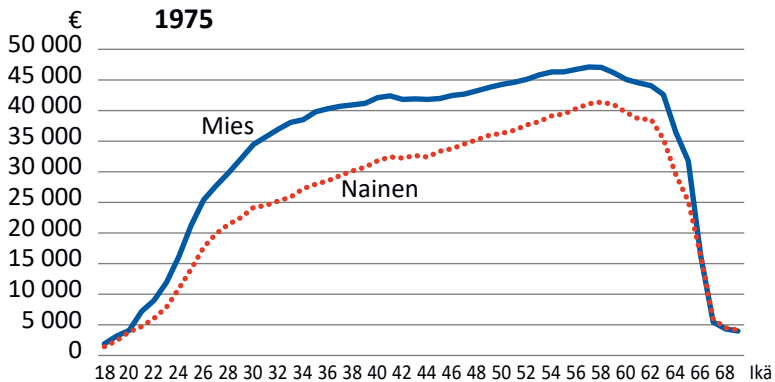
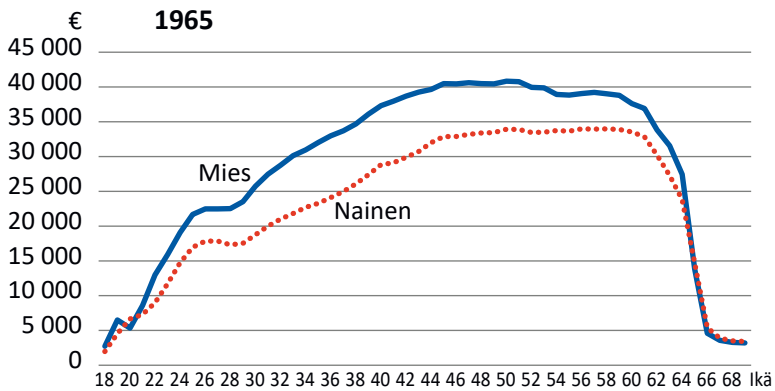
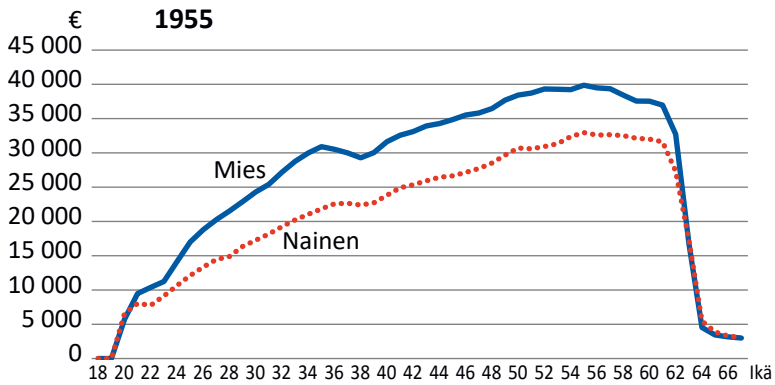
	Miehet	Naiset	Ero miehet-naiset
1955	37,7	37,2	0,5
1965	37,5	36,9	0,6
1975	35,1	35,2	-0,1
1985	35,6	36,7	-1,1
1995	36,0	38,0	-2,0

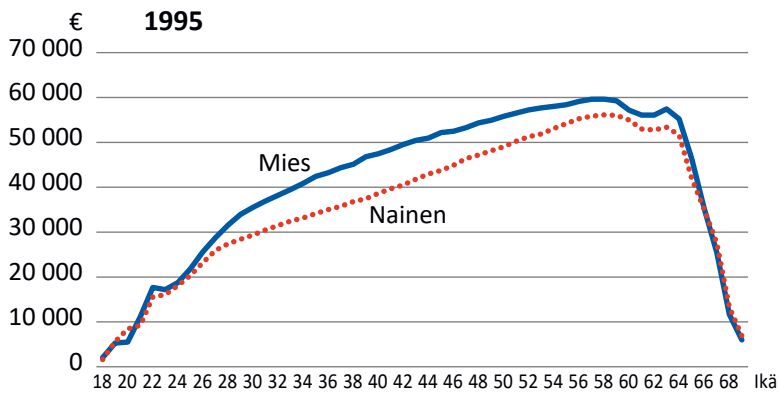
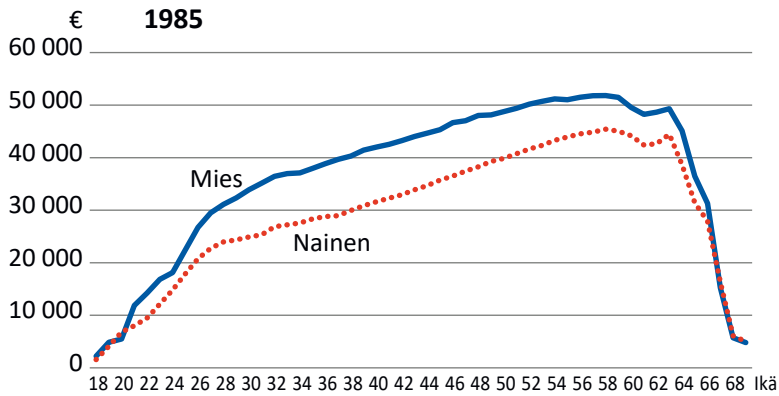
5.2 Esimerkkitapausten ansiot ja työurat

Esimerkkitapausten ansioissa, jotka perustuvat ikäluokan mediaaniansioihin, heijastuvat moninaiset miehen ja naisen ansioeroihin vaikuttavat tekijät. Kuviossa 5.2 näkyy kunkin ikäluokan esimerkkimiehen ja esimerkkinaisen reaaliensio koko työuran ajalta. Miesten ja naisten kokonaisansioiden eroihin työuran aikana vaikuttavat niin naisvaltaisten alojen matalampi palkkataso, naisten miehiä yleisempi työskentely osa-aikaisena tai määräaikaisena kuin myös hoivavastuiden aiheuttamat katkokset työuralla, tai lastenhoidon vaikutus urakehitykseen (Asplund & Lilja 2010; Burkevica ym. 2015; Samek Lodovici ym. 2016; Blau & Kahn 2017; Möhring 2018). Eläke perustuu kunkin vuoden ansioihin, joten ansioeroihin vaikuttavat tekijät vaikuttavat vastaavasti esimerkkitapausten eläkkeisiin.

Kuvio 5.2.

Esimerkkilaskelmien perusteena olevat mediaaniansiot vuosina 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneille miehille ja naisille, vuoden 2018 hintatasossa.





Kaikilla ikäluokilla kokonaisansiot ovat ensimmäisinä työskentelyvuosina matalia, nousevat työuran myötä, ja viimeisinä vuosina jälleen putoavat. Eri ikäluokilla ansiokäyrät ovat hieman eri muotoisia, ja ne eroavat jonkin verran myös sen suhteen, kuinka suuri miehen ja naisen ansioiden ero on kussakin iässä. Osaltaan tähän vaikuttaa taloustilanne. Vuonna 1955 ja 1965 syntyneiden ansioissa näkyy selvä hidastuminen, tai jopa lasku reaali-palkassa 1990-luvun alussa. Lama olikin Järvensivun ym. (2014) mukaan näiden ”öljykriisin sukupolven” ja ”hyvinvoinnin sukupolven” työuriin vaikuttanut muutostekijä. Vuonna 1955 syntyneellä miehellä 1990-luvun laman vaikutus ansioihin näyttää olleen suurempi kuin naisella, vuonna 1965 syntyneellä taas hieman toisin päin. Toisaalta vuonna 1965 syntynyt on ollut 1990-luvulla iässä, jolloin sukupuolten ansioerot kasvavat melko vastaavasti myös muilla ikäluokilla.

Vuonna 1975 syntyneen, ”laman sukupolveen” kuuluvan naisen ansiot puolestaan lähtevät miehen ansioita hitaampaan kasvuun työuran alussa, joka ajoittuu lama-aikaan. Myös vuonna 1985 syntyneen diginatiivien Y-sukupolven esimerkkitapauksella miehen ja naisen ansiot ovat selvästi eri tasolla. Vuonna 1995 syntynyt, suuren globaaliin taantuman Z-ikäluokka erottuu siinä, että miehen ja naisen ansioero on muita ikäluokkia pienempi koko työuran ajalla. Osittain selvä ero muihin ikäluokkiin johtuu teknisesti siitä, että ikäluokan ansiot perustuvat täysin ELSI-mikrosimulointimalin käyttämiin ansioihin, kun muilla ikäluokilla ne perustuvat pitkälti rekisteritietoihin, ja myös tulevaisuuden ansioita on sopeutettu rekisteriaineiston perusteella.

Kuviossa 5.3 on esitetty kaikkien ikäluokkien naisen ansioiden suhde miehen ansioihin iän mukaan. Uran alkuvaiheessa kaikilla ikäluokilla ero miehen ja naisen ansioissa pääosin kasvaa, eli naisen ansiot suhteessa miehen ansioihin pienenevät, mutta noin 35 ikävuodesta eteenpäin naisten palkka kasvaa suhteessa miesten palkkaan ja ero kapenee. Kun muilla paitsi 1995 syntyneellä esimerkkinaisella ansiot ovat 30-vuotiaana 70–73 prosenttia miehen ansioista, ovat ne 60-vuotiaana 85–89 prosenttia miehen ansioista. Vuonna 1995 syntyneen esimerkkinaisen ansiot ovat 30-vuotiaana 83 prosenttia ja 60-vuotiaana 96 prosenttia miehen ansioista. Aivan viimeisinä vuosina vaihtelua naisen ja miehen ansioiden suhteessa ja ikäluokkien välillä on enemmän. Satunnainen vaihtelu lisääntyy, koska viimeisten vuosien ansiot ovat vähäisiä miehillä sekä naisilla.

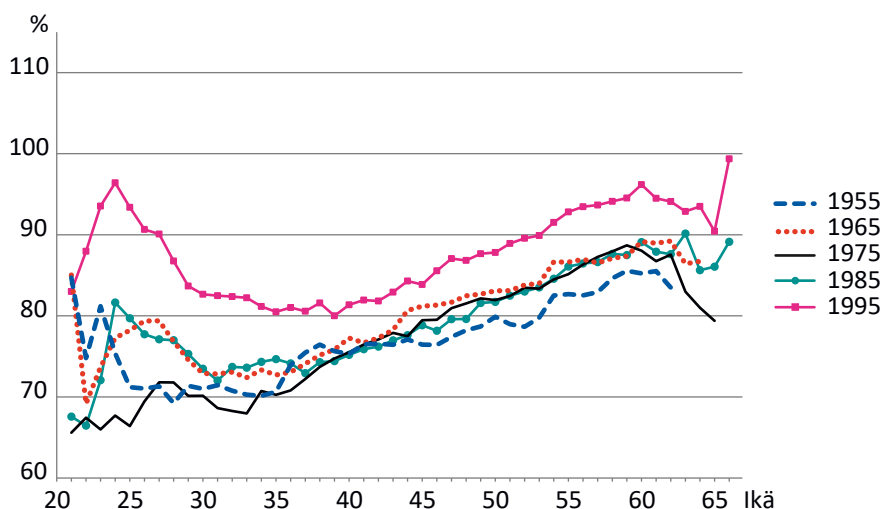
Kuviossa 5.3 erottuu vuonna 1995 syntyneiden muita ikäluokkia pienempi ero miehen ja naisen ansioissa koko työuran ajan. Vaikka palkkaerojen kaventuminen vuosikymmenten kuluessa on ollut hidasta (Tilastokeskus 2014), nuoremmilla palkkaerot ovat pienempiä (Idman 2013; Tilastokeskus 2018), kuten myös erot työurien pituudessa (Tikanmäki ym. 2015; Honkanen 2018), joten mahdollisesti vuonna 1995 syntyneellä erot kokonaisansioissa ovat pienempiä kuin vanhemmilla ikäluokilla.

Vuonna 1995 syntyneitä lukuun ottamatta ei ole kuitenkaan selvästi havaittavissa, että ero esimerkkitapausten ansioissa olisi sitä pienempi mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Tämä vastaa aiempia havaintoja palkkaerojen pysyvyydestä (Tilastokeskus 2014; Saari 2016a) ja siitä, että edelleen nuorillakin ikäluokilla naisten ansiot jäävät jälkeen miesten ansioista (Kuitto ym. 2019). Huomiota herättää vuonna 1975 syntyneen esimerkkitapauk-

sen muita suurempi ansioero uran alkupuolella, ja lähes koko uran ajan suurempi ero kuin esimerkiksi vuonna 1965 syntyneellä miehellä ja naisella. Vuonna 1995 työuraansa aloittavilla 20–29-vuotiailla naisten tuntiansiot olivat noin 90 prosenttia miesten ansioista (Idman 2013), joten voidaan arvioida 1975 syntyneen esimerkkitapauksen kokonaisansioiden eron työuran alussa olevan seurausta myös naisten vähäisemmästä työskentelystä, esimerkiksi osa-aikaisissa tai määräaikaisissa töissä.

Kuvio 5.3.

Eri ikäluokkien esimerkkinaisen ansiot esimerkkimiehen ansiosta (%) työuran aikana.



Erot miesten ja naisten työllisyydessä näkyvät esimerkkitapausten kokonaisansioiden erossa. Alku- ja loppu-uran matalat ansiot kuvaavat etupäässä vähäisempää työskentelyä näinä vuosina, vaikkakin myös palkkataso voi olla matalampi. Esimerkki-ikäluokilla työuran käynnistymisessä on eroja, esimerkiksi taloustilanteen seurauksena. Esimerkkitapausten pohjana olevassa aineistossa näkyy selviä eroja ikäluokkien välillä sen suhteen, kuinka suurella osalla ikäluokasta on ansioita 18–23-vuotiaana (taulukko 5.3). Vuonna 1955 syntyneistä naisista on 23-vuotiaana ollut työssä 50 prosenttia, kun osuus miehistä on 69 prosenttia. Vuonna 1975 syntyneillä puolestaan työuran alkaminen näyttää viivästyneen, kun työssä olevien osuudet ovat selvästi matalampia kuin muilla ikäluokilla.

Taulukko 5.3.

18–23 vuoden iän täyttämivuonna työansioita ansainneiden osuus (%) koko ikäluokasta. Vuosina 1955, 1965, 1975 ja 1985 syntyneiden tiedot perustuvat rekisteriaineistoon ja 1995 syntyneiden tiedot ELSI-mikrosimulointimallin käyttämään aineistoon. (M=mies, N=nainen.)

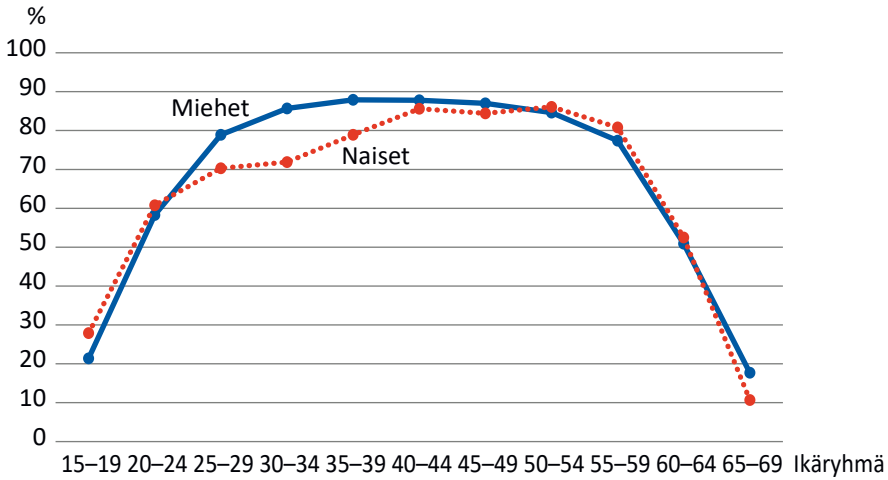
	18 v.		19 v.		20 v.		21 v.		22 v.		23 v.	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
1955	-	-	-	-	43	46	46	44	66	48	69	50
1965	67	58	80	80	74	82	81	82	84	83	88	85
1975	45	44	52	55	50	62	68	66	76	70	82	76
1985	65	66	71	76	65	80	83	84	87	86	89	88
1995	72	80	85	92	90	95	94	97	95	98	96	98

Esimerkki-ikäluokkien työurien alku sopii aiemman tutkimuksen tuloksiin talouskehityksen vaikutuksista työurien alkamiseen eri aikoina. Ennen 1990-luvun lamaa, 1980-luvun loppupuolella (kun 1965 syntyneen työura oli alussa), työn aloittamisikä oli molemmilla sukupuolilla keskimäärin 19 vuotta. Laman aikaan vuonna 1995, kun vuonna 1975 syntyneet aloittivat työuraansa, miesten keskimääräinen aloitusikä oli 24 ja naisten 26 vuotta. (Myrskylä 2012.) Laman jälkeen työuran aloitus aikaistui joka vuosi lähes vuodella, mutta 2000-luvun alun taantuma pysäytti laskun 3–4 vuodeksi. Tämän jälkeen ripeä talouskasvu varhensi varsinkin naisten työuran aloittamisikää aina 19 ikävuoteen saakka, kun taas miesten aloitusikä jäi 21 vuoteen. Vuoden 2009 taantuman seurauksena sekä naisten että miesten aloittamisikä myöhentyi vuodella. Vuonna 2010 työn aloitusikä oli miehillä 21 vuotta ja naisilla 20 vuotta. (Myrskylä 2012.)

Ero miehen ja naisen kokonaisansioissa työuran aikana on korkeimmillaan lastensaanti-iässä, mikä vastaa aiempaa tietoa lapsenhoidon vaikutuksista naisten työuriin ja ansioihin (Möhring 2018; Kuitto ym. 2019). Kokonaisansioiden ero tässä iässä heijastaa myös työurakatkoksia ja osa-aikaista tai muuten miehiä vähäisempää työskentelyä lasten ollessa pieniä. Myös tilastokeskuksen työvoimatutkimus (SVT 2019) osoittaa eron naisten ja miesten työllisyydessä tyypillisessä lastensaanti-iässä (kuvio 5.4).

Kuvio 5.4.

Miesten ja naisten työllisyysaste vuonna 2018 ikäryhmän mukaan.



Lähde: SVT 2019.

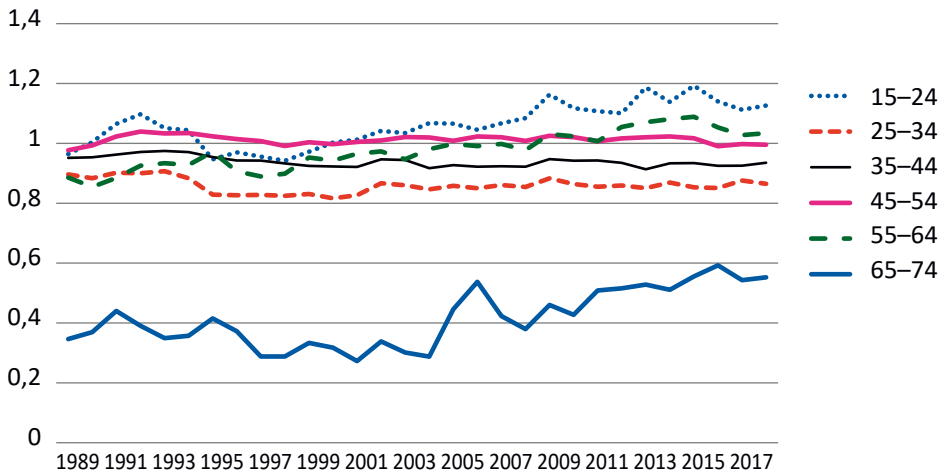
Vaikka työllisyysasteet ovat muuttuneet taloustilanteiden mukaan ja olleet myös tämän tutkimuksen esimerkkitapausten ikäluokilla erilaisia, on naisten työllisyys suhteessa miesten työllisyyteen erityisesti lastensaanti-ikässä pysynyt melko samanlaisena viimeisen 30 vuoden aikana (kuvio 5.5). 15–34-vuotiailla naisilla työllisyys kuitenkin laski 1990-luvun puolivälissä enemmän kuin miehillä. Nuoremmilla naisilla (15–24-vuotiailla) työllisyys saavutti miesten työllisyystason jälleen 2000-luvun vaihteessa ja on sen jälkeen ollut selvästi nuorten miesten työllisyyttä korkeampi. Vastava tilanne näkyi myös esimerkkitapauksia kuvaavassa aineistossa 1985 ja 1995 syntyneiden kohdalla (taulukko 5.3). Sen sijaan 25–34-vuotiaiden naisten työllisyys nousi 2000-luvun alkupuolella hieman, mutta on jäänyt tasaisesti miesten työllisyyttä alemmaksi.

Toisaalta on havaittu miesten ja naisten ansioerojen suurenevan iän myötä ja olevan suurimmillaan noin 60-vuotiailla (Idman 2013; Tilastokeskus 2018). Tällöin on kuitenkin katsottu tietyn vuoden poikkileikkaustilannetta, eikä seurattu saman ikäluokan ansioita koko työuran ajalla. Tunti-

ansioiden eroja tarkasteltaessa myöskään esimerkiksi osa-aikatyö tai pät-kittäinen työ eivät vaikuta ansioeroon, kuten ne vaikuttavat tämän tutki-muksen esimerkkitapausten ansioihin. Myös tuntiansioiden ikäluokittai- sessa tarkastelussa tuli kuitenkin esiin palkkaeron kasvu 30 ikävuoden jäl- keen. Kun naisten ansiot vuonna 2011 olivat 20–29-vuotiailla 90,7 pro- senttia miesten ansioista, olivat ne 30–39-vuotiailla 83,1 prosenttia. (Id- man 2013.)

Kuvio 5.5.

Naisten työllisyys suhteessa miesten työllisyyteen eri ikäryhmissä vuosina 1989–2018.



Lähde: SVT 2019.

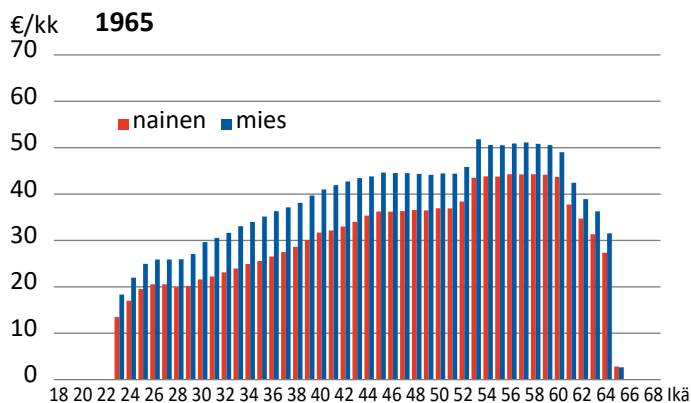
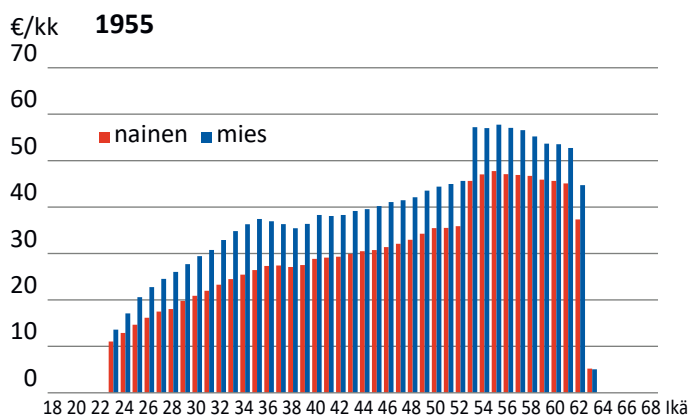
5.3 Eläke-ero esimerkkitapauksilla

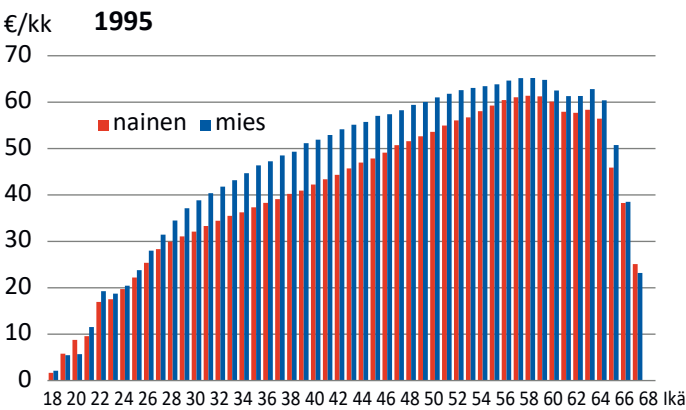
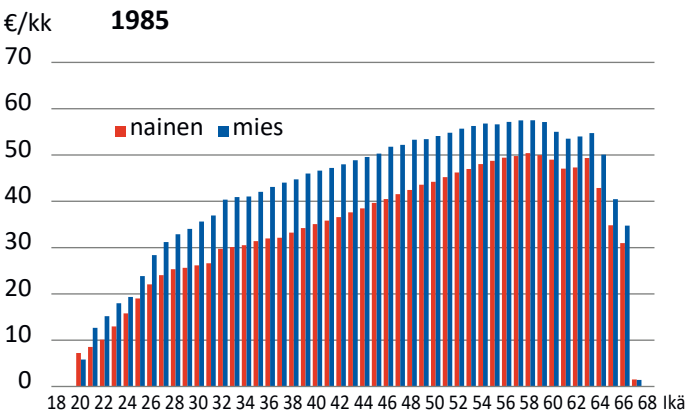
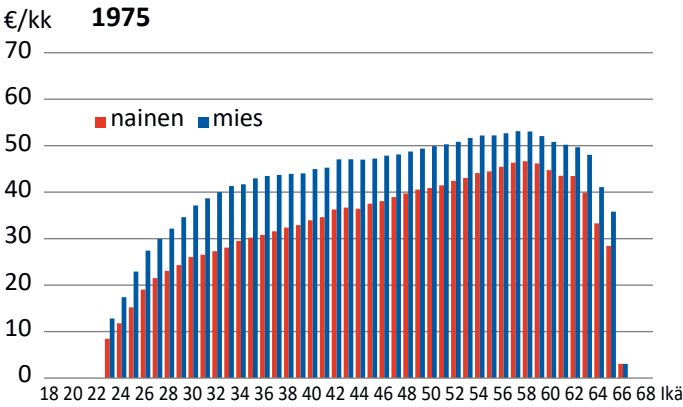
Esimerkkitapauksille on laskettu eläke kulloinkin voimassa olevien mää- räytymissäntöjen mukaan. Kuviossa 5.6 on esitetty kunkin ikäluokan esi- merkkimiehen ja -naisen eläkkeen kertyminen vuosittain koko työuran ai- kana. Kuviissa yhdistyvät ansioiden ja eläkkeen karttumissäntöjen vaiku- tus eläkkeeseen. Koska eläkkeen kartumisessa ei ole eroa miehellä ja nai- sella, erot saman ikäluokan miehen ja naisen eläkekarttumassa johtuvat ai- noastaan eroista eläkkeen perusteena olevissa ansioissa. Sukupuolten erot vuosittaisissa karttumissa ovat siis täysin samat kuin edellä kuvatut ansio- erot eri ikäisenä.

Eri ikäluokkien välillä näkyvät myös erot eläkkeen määräytymissäännöissä. Eläkkeen karttuminen alkaa ja loppuu ikäluokilla eri ikäisenä ja iän mukaan muuttuvat karttumisprosentit näkyvät kahden vanhimman ikäluokan eläkkeissä. Elinaikakerroin on otettu vuosittaisessa eläkekarttumassa huomioon, ja se leikkaa karttuvaa kuukausieläkettä sitä enemmän mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Tutkinnosta vuonna 1985 ja 1995 syntyneille esimerkkitapauksille karttuva eläke ei ole vuosittaisen karttuman tarkastelussa mukana. Lopulliseen eläkkeen määrään vaikuttaa vielä palkkakerroin, jolla aiempina vuosina karttunut eläke tarkistetaan eläkkeellejäämivuoden tasoon.

Kuvio 5.6.

Vuosittainen eläkekarttuma esimerkkitapauksilla vuoden 2018 hintatasossa.



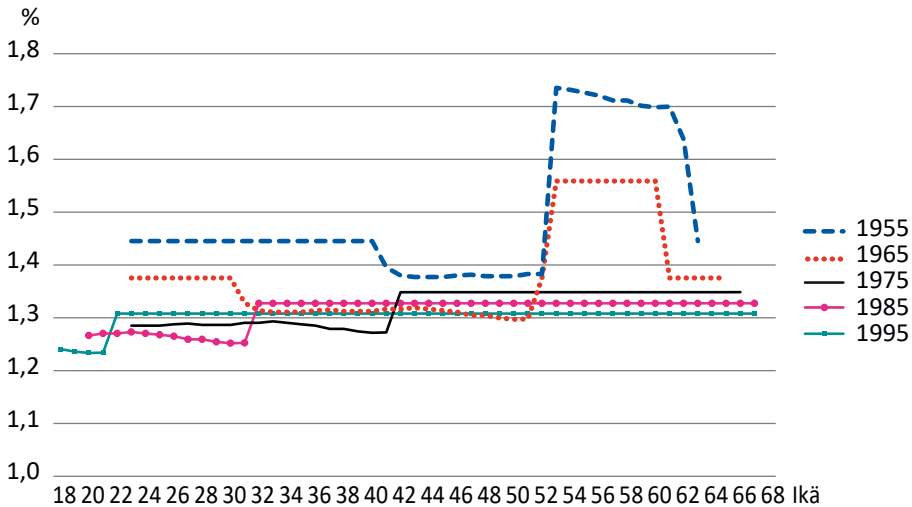


Kuvio 5.7 tiivistää eläkkeen määräytymisen erot työuran aikana eri ikäluokilla. Kuviossa tarkastellaan eroja eri ikäluokkien eläkekattumassa suhteessa ansioihin koko työuran ajalta. Kuvio kuvastaa siis ”efektiivistä kattumisprosenttia”, jossa varsinaisen kattumisprosentin lisäksi otetaan huomioon muut eläkkeen määräytymiseen vaikuttavat tekijät, eli työntekijän työeläkemaksun vähentäminen eläkkeen perusteena olevasta palkasta vuosina 1996–2016 sekä elinaikakerroin. Lopulliseen eläkkeen määrään (taulukko 5.4) vaikuttavaa eläkkeen perusteena olevien ansioiden indeksitarkistusta eläkkeellejäämisvuoden tasoon ei ole kuviossa 5.7 otettu huomioon. Indeksitarkistuksen osuus eläkkeestä on sama miehellä ja naisella, mutta puoliväli-indeksistä anteliaampaan palkkakertoimeen siirtyminen vuonna 2005 aiheuttaa eroa eri ikäluokkien eläketasoon. Eläkkeen laskennan muutokset työsuhteokohtaisesta laskennasta koko työuran ansioihin perustuvaan malliin vuonna 2005 eivät tässä näy, koska esimerkkitapausten eläkkeen laskennassa työsuhteokohtaista laskentaa ei ole otettu huomioon.

Kuvio on täysin samanlainen miehellä ja naisella, koska suhteessa palkkaan eläke karttuu samalla tavalla, eikä esimerkkitapauksilla ole ansioerojen lisäksi muita työuran eroja. Kuvion 5.7 perusteella nähdään eläkelakien muutosten vaikutuksia eläkkeen määräytymiseen eri ikäluokilla. Vuonna 1955 syntyneillä korotettu 1,9 prosentin kattuma 53–62-vuotiaana ja vuonna 1965 syntyneillä siirtymäajan 1,7 prosentin kattuma 53–60-vuotiaana nostavat eläkekattumaa. Kuvioista nähdään myös erot kattumisen alkamisiässä esimerkkitapauksilla. Kattuminen päättyy esimerkkitapauksilla alimpaan vanhuuseläkeikään, eikä kuviossa siten näy erot eläkkeen määräytymisessä tämän jälkeen. Elinaikakerroin alentaa efektiivistä kattumisprosenttia sitä enemmän, mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Vuonna 1995 syntyneellä eläkettä karttuu lähes koko työuran ajan 1,5 prosenttia palkasta, mutta elinaikakertoimen vaikutuksesta vuosittainen efektiivinen kattuma on noin 1,3 prosenttia palkasta.

Kuvio 5.7.

Eläkekarttuma esimerkki-ikäluokilla, prosenttia palkasta.



Miehille ja naisille eläkejärjestelmä tuottaa saman eläkkeen suhteessa ansioihin. Muutokset eläkkeen määräytymisessä ovat samat miehille ja naisille, mutta osa muutoksista voi vaikuttaa enemmän jompaankumpaan sukupuoleen. Kun esimerkiksi karttumissäännöt ovat vaihdelleet iän mukaan, voi muutos kohdistua sukupuoliin eri tavalla, jos työskentelyssä ja ansioissa on eroja eri ikäisenä. Kaikkien ikäluokkien esimerkkitapauksissa naisten kokonaisansiot saavuttavat miesten ansioita lastenhoitoiän jälkeen työuran loppua kohti (kuvio 5.3). Siten loppu-uran korkeampien karttumien voi nähdä aavistuksen hyödyttäneen vuonna 1955 ja 1965 syntyneitä esimerkkinaisia ja vaikuttaneen kaventavasti eläke-eroon.

Taulukossa 5.4 on laskettu esimerkkitapauksille lopullisen kuukausieläkkeen määrä sekä naisen eläke suhteessa miehen eläkkeeseen. Reaalisesti eläkkeen euromääräinen taso on sitä korkeampi, mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse. Tämä on seurausta ansioiden oletetusta reaali kasvusta. Ansioiden kasvuoletuksella ei ole juuri merkitystä sukupuolten eläke-eron kannalta. Taulukosta näkyy, että vuonna 1955 syntyneen esimerkkinaisen eläke on 77,5 prosenttia esimerkkimiehen eläkkeestä, kun vuonna 1995 syntyneellä suhde on 88,2 prosenttia. Eläke-ero ei kuitenkaan pienene tasaisesti nuorempiin ikäluokkiin tultaessa. Vuonna 1975 syntyneen

esimerkkinaisen eläkkeen suhde miehen eläkkeeseen (78,2 prosenttia) on jopa pienempi kuin vuonna 1965 syntyneellä (80,6 prosenttia). Myös vuonna 1985 syntyneellä esimerkkitaipauksella miehen ja naisen eläke-ero on aavistuksen suurempi kuin vuonna 1965 syntyneellä.

Taulukko 5.4.

Esimerkkitaipauksille lasketut eläkkeet (e/kk) vuoden 2018 hintatasossa ja naisen eläke miehen eläkkeestä (%).

	Eläke, e/kk		Naisen eläke/miehen eläke, %
	Mies	Nainen	
1955	1 867	1 447	77,5
1965	1 972	1 589	80,6
1975	2 311	1 806	78,2
1985	2 605	2 085	80,3
1995	2 962	2 607	88,2

Eri ikäluokkien eläke-erot heijastelevat pitkälti miehen ja naisen ansioeroja. Vuonna 1955 syntyneen naisen ansiot suhteessa miehen ansioihin ovat suurimman osan työurasta matalampia kuin nuoremmilla ikäluokilla (kuvio 5.3). Ansiot jäävät 40 ikävuoden jälkeen matalammalle tasolle suhteessa miehen ansioihin, kun muilla ikäluokilla iän myötä naisen ansiot saavuttavat miesten ansioita enemmän. Vuonna 1965, 1975 ja 1985 syntyneillä esimerkkitaipauksilla naisen ansioiden suhde miehen ansioihin on 40 ikävuodesta eteenpäin hyvin samankaltainen ja 1965 ja 1985 syntyneillä myös nuoremmalla iällä.

Vuonna 1975 syntyneellä esimerkkitaipauksella puolestaan ennen 40 ikävuotta naisen ansiot ovat selvästi alempia suhteessa miehen ansioihin kuin vuonna 1965 ja 1985 syntyneellä. Vuonna 1975 syntyneiden työurissa nähtiin poikkeavuutta, kun työurat käynnistyivät 1990-luvun laman aikaan, ja naisilla työuran alku myöhentyi miehiä enemmän (Myrskylä 2012). Eläkettä alkoi myös kertyä kolme vuotta myöhemmin kuin vuonna 1985 syntyneellä esimerkkitaipauksella ja viisi vuotta myöhemmin kuin 1995 syntyneellä esimerkkitaipauksella, vaikkakin tämä koskee yhtä lailla miehiä ja naisia, ja myös 1955 ja 1965 syntyneitä. Vuonna 1995 syntyneellä puolestaan miehen ja naisen ansioerot ovat koko työuran ajan selvästi pienemmät kuin muilla ikäluokilla, mikä näkyy myös selvästi pienempänä eläkeerona.

Muutokset eläkkeen määräytymisessä vaikuttavat ikäluokkien eläkkeiden eroon, mutta näiden muutosten vaikutukset miesten ja naisten eläke-eroon esimerkkitapauksilla ovat pieniä. Kun esimerkiksi vuonna 1955 syntyneelle lasketaan eläke ilman korkeampia karttumia, olisi naisen eläke tällöin 77,1 prosenttia miehen eläkkeestä, kun se korkeammat karttumat huomioon otettuna oli 77,5 prosenttia. Vuonna 1985 syntyneelle esimerkkitapaukselle on laskettu tutkinnosta karttuvaa eläkettä kahden vuoden ja vuonna 1995 syntyneelle kolmen vuoden ajalta. Tutkinnosta karttuva euro-määrä on sama miehellä ja naisella. Kuitenkin opiskelukarttuma kaventaa eläke-eroa näillä ikäluokilla 0,2 prosenttiyksikköä, koska se on suurempi suhteessa naisen pienempään eläkkeeseen.

5.4 Lapsenhoitoaikojen vaikutus eläke-eroon

Seuraavaksi tarkastellaan lastenhoitoaikojen vaikutusta esimerkkitapausten eläkkeisiin sekä miehen ja naisen eläke-eroon. Eläkkeen karttumiseen lastenhoitoajoilta tehty muutokset vaikuttavat sukupuoliin eri tavalla, koska etupäässä naiset jäävät kotiin hoitamaan lapsia. Tämä koskee lähes yhtä lailla kaikkia esimerkkitapausten ikäluokkia, koska vaikka perhevapaat on mahdollista jakaa neljän kuukauden äitiysvapaata lukuun ottamatta vapaasti äidin ja isän kesken, käyttävät äidit edelleen suurimmaksi osaksi perhevapaat (Lammi-Taskula ym. 2017; THL 2018b).

Esimerkkitapauksille on laskettu eri pituisia lapsenhoitoaikoja. Koska lapsenhoitovapaita käyttävät eniten äidit, esimerkeissä lasketaan lapsenhoitoaikaa pääosin äideille. Tässä vertaillaan esimerkkejä siten, että kaikille ikäluokille lasketaan samanpituiset lapsenhoitoajat. Esimerkkinaiselle on laskettu eläke olettaen, että hän on saanut kaksi lasta ja hoitanut kumpaakin kotona vuoden, 1,5 vuotta tai kaksi vuotta. Eläke lasketaan myös vaihtoehdolla, jossa äiti hoitaa yhtä lasta 1,5 vuotta. Yhteensä lapsenhoitoaikaa siis tulee 1,5, kaksi, kolme tai neljä vuotta. Kaksi lasta on katsottu tyypilliseksi perustuen syntyvyyttä kuvaavaan kokonaishedelmällisyyslukuun, joka on ollut 1970-luvulta lähtien 1,5–1,9 (SVT 2018a). Kuitenkin kokonaishedelmällisyysluku on laskenut nopeasti 2010-luvulla, ja oli vuonna 2018 laskenut jo 1,4:ään (Väestöliitto 2019), joten erityisesti nuorimpien ikäluokkien kohdalla yhden lapsen vaihtoehto voi olla kuvaava.

Ensimmäisen lapsen saanti-ikä nousee esimerkkitapauksilla siten, että vuonna 1955 syntynyt saa ensimmäisen lapsensa 25-vuotiaana, vuonna 1965 syntynyt 27-vuotiaana, vuonna 1975 syntynyt 28-vuotiaana, vuon-

na 1985 syntynyt 29-vuotiaana ja vuonna 1995 syntynyt 30-vuotiaana. Kaikissa vaihtoehtoissa toinen lapsi syntyy kolmen vuoden kuluttua ensimmäisen lapsen syntymästä. Lasten saamisen ajoittuminen työuralle vaikuttaa eläkkeen määrään etenkin sen mukaan, onko lastenhoitoa ennen tai jälkeen vuoden 2005 uudistuksen.

Taulukossa 5.5 on esitetty lapsenhoidon vaikutus miehen ja naisen eläkeeroon erilaisilla lapsenhoitoajoilla. Vuonna 1955, 1965 ja 1975 syntyneiden osalta, kun lapsenhoitoa on ennen vuotta 2005, taulukko kuvaa tilannetta, jossa eläkettä ei kartu perhevapaan ajoilta lainkaan. Lapsenhoitoajan vaikutus eläkkeeseen ennen vuotta 2005 oli kuitenkin vaihteleva ja riippuvainen työsuhteesta, eläkelaista ja siitä, osasiko henkilö toimia parhaalla mahdollisella tavalla välttääkseen eläke-menetyksiä (ks. Kosken-vuo 2016). Menetyksiä eläkkeeseen ei välttämättä tullut lapsenhoitoajasta lainkaan, jos esimerkiksi TEL:n mukainen työsuhde oli voimassa ja perhevapaa ei jatkunut yhdenjaksoisesti yli vuotta. Todellisuudessa vaikutus eläkeeroon olisi siis todennäköisesti jotain nollan ja taulukon esittämän vaikutuksen väliltä.

Ennen vuotta 2005 ei eläketurvan kannalta ollut merkitystä sillä, millä perusteella henkilö piti vapaata tai mitä etuutta hän lapsenhoidon aikana sai. Tämän jälkeiseltä ajalta äitiys- ja vanhempainpäivärahaa on laskettu äidille ensin kymmenen kuukauden ajalta. Tämän jälkeen äidin oletetaan jatkavan lapsenhoitoa kotihoidontuella. Eläkkeen karttumisen kannalta äitiys- tai vanhempainpäiväraha-ajalla ei juuri ole merkitystä, koska tältä ajalta eläkettä karttuu lähes vastaavasti kuin palkasta karttuisi. Eläkettä laskettaessa perusteena on vastaava palkka kuin päivärahan perusteena, eli edellisessä verotuksessa vahvistettu palkka, josta on tehty verotuksessa hyväksytyt vähennykset ja joka on tarkistettu palkkakertoimella. Eläkkeen laskennassa palkka otetaan huomioon 1,17-kertaisena. Kotihoidontukiajalta eläkettä puolestaan karttuu kiinteän euromäärän (741,96 euroa vuoden 2019 tasossa) perusteella, jolloin palkkatyössä olevalla kotihoidontukiajalta karttuva eläke on yleensä pienempi kuin vastaavalta ajalta palkasta karttuisi.

Kotihoidontukea käyttävät harvat isät (Lammi-Taskula ym. 2017), mutta erilaisten valintojen vaikutusten hahmottamiseksi tässä on laskettu myös vaihtoehto, jossa isä hoitaa lasta kotihoidontuella äidin pitämän vanhempainvapaan jälkeen. Vaihtoehdossa, jossa isä on perhevapaalla molempien lasten kanssa kuusi kuukautta, äidin perhevapaa koostuu kymmenestä äitiys- ja vanhempainvapaakuukaudesta ja kahdesta kotihoidontukikuukaudesta.

desta, ja isän vapaat yksinomaan kotihoidontuesta. Vaikka isät käyttävät-kin usein heille kohdistetut isyysvapaat (Lammi-Taskula ym. 2017), ei niillä ole juuri vaikutusta eläkkeen määrään, koska näiltä ajoilta eläkettä karttuu kuten vanhempain- ja äitiysraha-ajoilta, eli lähes vastaavasti kuin palkasta.

Taulukko 5.5.

Naisen eläke suhteessa miehen eläkkeeseen (%) ja eri pituisten perhevapaa-aikojen vaikutus eläke-eroon (%-yksikköä) esimerkkitapauksilla, vuonna 1955–1975 syntyneillä enimmäisvaikutus tilanteessa, jossa perhevapaat ovat kokonaan eläkettä kartuttamatonta aikaa.

		Ei perhe- vapaita	Äiti 1 x 1,5 v	Äiti 2 x 1 v	Äiti 2 x 1,5 v	Äiti 2 x 2 v	Äiti 2 x 1 v ja isä 2 x 6 kk
1955	Naisen eläke/ miehen eläke	77,5	75,7	74,9	73,5	72,1	76,4
	Vaikutus		-1,8	-2,6	-4,0	-5,4	-1,1
1965	Naisen eläke/ miehen eläke	80,6	78,4	77,6	76,1	74,6	79,2
	Vaikutus		-2,1	-3,0	-4,4	-5,9	-1,4
1975	Naisen eläke/ miehen eläke	78,2	75,9	76,6	75,3	74,0	78,1
	Vaikutus		-2,2	-1,5	-2,8	-4,1	0,0
1985	Naisen eläke/ miehen eläke	80,3	79,8	80,1	79,1	78,0	81,4
	Vaikutus		-0,5	-0,2	-1,2	-2,2	1,1
1995	Naisen eläke/ miehen eläke	88,2	87,4	87,9	86,7	85,5	89,6
	Vaikutus		-0,7	-0,3	-1,5	-2,7	1,4

Kun vain äiti käyttää perhevapaita, kaikissa tapauksissa miehen ja naisen eläke-ero kasvaa, eli taulukossa 5.5 naisen eläke suhteessa miehen eläkkeeseen pienenee. Vanhemmilla ikäluokilla lapsenhoito kasvattaa eläke-eroa enemmän kuin nuoremmilla, koska eläkettä ei lapsenhoitoajalta kartu. Vuonna 1955 syntyneellä miehen ja naisen eläke-ero kasvaa enimmillään 5,4 prosenttiyksiköllä ja vuonna 1965 syntyneellä 5,9 prosenttiyksiköllä, jos äiti on ollut perhevapailla yhteensä neljä vuotta. Näiden ikäluokien osalta on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että alle vuoden lapsenhoi-

to ei välttämättä pienentänyt eläkettä, ja pidempikään lapsenhoitoaika ei vaikuttanut eläkkeeseen, jos äiti palasi vuoden jälkeen välillä töihin. Siten esimerkiksi tapauksessa, jossa äiti hoitaa kahta lasta vuoden ajan, tyypillisempää saattaisi olla, ettei menetyksiä eläkkeeseen tullut lainkaan, ja eläke suhteessa miehen eläkkeeseen olisi sama kuin ilman lapsenhoitoa.

Nuoremmilla ikäluokilla menetykset eläkkeeseen perhevapaiden takia ovat pienempiä. Kun äiti on perhevapailla neljä vuotta, vuonna 1985 syntyneellä esimerkkitapauksella miehen ja naisen eläke-ero kasvaa 2,3 ja vuonna 1995 syntyneellä 2,8 prosenttiyksikköä. Kun äiti pitää molempien lasten kanssa vuoden perhevapaan, vuonna 1985 syntyneellä esimerkkitapauksella vaikutus eläke-eroon on vain 0,2 ja vuonna 1995 syntyneellä 0,3 prosenttiyksikköä. Näissä tilanteissa perhevapaa-ajassa on yhteensä neljä kuukautta kotihoidontukiaikaa kahden lapsen kanssa, ja siten eläkemene-tyks pienempi kuin yhtä lasta 1,5 vuotta hoitaessa, jolloin kotihoidontuki-aikaa sisältyy perhevapaaseen kahdeksan kuukautta. Erot vuonna 1985 ja vuonna 1995 syntyneen välillä ovat seurausta siitä, että vuonna 1995 syntyneellä naisen ansiot ovat lähempänä miehen ansioita myös lapsenhoitoiässä. Siten vuonna 1995 syntyneen naisen menetys kotihoidontukiajalta on suhteessa suurempi.

Vuonna 1975 syntyneelle karttuu eläkettä toisen lapsen osalta ja siten lapsenhoitoajan vaikutukset miehen ja naisen eläke-eroon ovat nuorempien ja vanhempien ikäluokkien väliltä. Neljän vuoden lastenhoito kasvattaa miehen ja naisen eläke-eroa enimmillään 4,1 prosenttiyksikköä. Yhden lapsen tapauksessa lapsenhoitoaika jää kokonaan ajalle ennen vuotta 2005.

Kun isä pitää perhevapaata, lievenee lapsenhoidon naisen ja miehen eläke-eroa kasvattava vaikutus. Myös isän osalta taulukossa on esitetty vanhempien ikäluokkien osalta tilanne, jossa isä menettää eläkekarttuman lapsenhoidon ajalta. Isänsä kohdalla alle vuoden vapaa ei kuitenkaan usein olisi vaikuttanut eläkkeeseen, eikä sillä siten olisi vaikutusta eläke-eroon. Vuosina 1985 ja 1995 syntyneillä isän hoitovapaalla olo jopa kaventaa eläke-eroa verrattuna tilanteeseen, jossa lapsia ja perhevapaita ei ole lainkaan. Tasoittava vaikutus on seurausta siitä, että myös isän eläke pienenee hoitovapaan seurauksena. Äidin työssäolo myös lisääntyy, jos tilan-etta verrataan siihen, että äiti pitäisi 1,5 vuoden vapaajaksot kokonaan. Tähän tilanteeseen verrattuna isän puolen vuoden hoitovapaa tasoittaa eläke-eroa kaikilla ikäluokilla noin kolme prosenttiyksikköä.

Tässä on laskettu kaikkien ikäluokkien esimerkkitapauksille samanpituiset lapsenhoitoajat. Kuitenkin voidaan ajatella, että lasketuista vaihtoehtoista pidemmät lapsenhoitoajat olivat tyypillisempiä vanhempien ikäluokkien kohdalla, kun taas lyhyemmät lapsenhoitoajat ja esimerkiksi yhden lapsen vaihtoehto ovat tyypillisempiä nuoremmilla ikäluokilla. Erityisesti isän pitämää lapsenhoitovapaata sisältävä esimerkkitapaus on ollut hyvinkin harvinainen vanhemmilla ikäluokilla, eikä toisaalta edes mahdollinen vuonna 1955 syntyneelle isälle käytettävissä olleiden perhevapaiden puitteissa. Teoriassa isä on toki voinut olla lapsenhoitovapaalla, jos työnantaja on vapaata myöntänyt tai isän ajatellaan hoitaneen lasta esimerkiksi työsuhteen välissä.

Tässä esitetyt lapsenhoidon vaikutukset eläke-eroon kuvaavat vain perhevapaiden ajalta menetetyn eläkekarttuman vaikutuksia. Kuitenkin lapsenhoito vaikuttaa äitien ansioihin myös pidemmällä aikavälillä (Frericks ym. 2009; Schulze & Gergoric 2015; Möhring 2015; 2018; Madero-Cabib & Fasang 2016). Esimerkkitaustan perusteena olevissa mediaaniansioissa heijastuvat myös työuraan ja ansioihin kohdistuvat vaikutukset, ja siten kokonaisuudessaan esimerkkitapausten eläkkeissä, myös ilman varsinaista lapsenhoitoaikaa lasketussa eläke-erossa, myös äitiyden vaikutus osittain näkyy.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu esimerkkitapausten avulla vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneiden miesten ja naisten eläkkeitä ja eläke-eron taustalla olevia tekijöitä. Esimerkkitapausten työurat on muodostettu kunkin ikäluokan mediaaniansioiden perusteella. Vuonna 1955 syntynyt ikäluokka on jo saavuttanut eläkeikänsä, ja tämän ikäluokan ansiot perustuvat lähes kokonaan rekisteritietoihin. Muilla ikäluokilla ansiotiedot ovat tulevaisuuden osalta simuloituja. Lapsenhoitoaikojen vaikutusta sukupuolten eläke-eroon on kuvattu laskemalla esimerkkitapauksille eläke ottaen huomioon eri pituisia lapsenhoitoaikoja.

Sukupuolten eläke-ero on pienempi nuoremmilla ikäluokilla, mutta naisten eläkkeet ovat miesten eläkkeitä selvästi matalammat kaikilla esimerkkitapauksilla. Eläke-ero ei myöskään ole tasaisesti sitä pienempi mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse. Esimerkkitapauksille on laskettu mediaaniansioihin perustuen täysi työura alimpaan vanhuuseläkeikään asti, jolloin vuonna 1955 syntyneen esimerkkinaisen eläke on 77,5 prosenttia esimerkkimiehen eläkkeestä. Vuonna 1965 ja 1985 syntyneen naisen eläke on hieman yli 80 prosenttia miehen eläkkeestä ja vuonna 1975 syntyneen naisen eläke 78,2 prosenttia miehen eläkkeestä. Vuonna 1995 syntyneellä esimerkkitapauksella ero on pienempi, ja naisen eläke 88,2 prosenttia miehen eläkkeestä.

Kun verrataan miesten ja naisten eläke-eroa eri ikäluokilla, jotka ovat tehneet työuransa eri aikoina, vaikutuksensa on monilla ajan mittaan muuttuvilla tekijöillä. Eri ikäluokkien kohdalla eroja on aikakauden yhteiskunnallisessa tilanteessa ja sosiaalipoliittisissa ratkaisuissa. Vuonna 1955 syntyneen ikäluokan nainen on hoitanut lapset aikana, jolloin perhevapaat oli suunnattu lähinnä äidille, eikä julkista päivähoitoa ollut kattavasti tarjolla. Myös eläkejärjestelmä on muuttunut sinä aikana, jolle ikäluokkien työurat ulottuvat. Muutoksia on tullut muun muassa vanhuuseläkeikään, karttumisprosentteihin, karttumisen ikärajoihin, eläkkeen perusteena olevan ansion määräytymiseen ja indeksointiin sekä sosiaalietuuksista karttuvaan eläkkeeseen. Muutokset eläkkeen määräytymisessä ovat samat miehille ja naisille, joten vaikutukset miesten ja naisten eläke-eroon ovat pieniä. Osa muutoksista vaikuttaa enemmän jompaankumpaan sukupuoleen, ja siten myös eläke-eroon. Esimerkiksi perhevapaa-ajoilta karttuvan eläkkeen muu-

tokset vaikuttavat enemmän naisiin, ja myös iän mukaisten karttumisprosenttien muutokset vaikuttavat hieman eri tavalla sukupuoliin, koska erot miesten ja naisten ansioissa muuttuvat iän myötä.

Suurin syy eläke-eroon löytyy miehen ja naisen työuran aikaisista kokonaisansioista. Ansioerot johtuvat työmarkkinoihin, kulttuuriin ja harjoitettuun politiikkaan liittyvistä tekijöistä, ja yksilön kohdalla myös moninaisista elämänkaaren tapahtumista ja valinnoista. Erot ovat seurausta miesten ja naisten työskentelystä eri aloilla ja eri asemassa, eroista työtunneissa ja osa-aikatyössä sekä määräaikaisissa töissä. Tässä tutkimuksessa käytetyissä palkka-aineistoissa (mediaaniansioissa) ja niiden perusteella lasketuissa eläkkeissä heijastuvat kaikkien edellä mainittujen osatekijöiden vaikutukset. Eri ikäluokkien esimerkeissä miesten ja naisten ansioissa näkyy eroja työuran aikana, ja ansiokehityksen nopeus vaihtelee eri kohdissa työuraa. Kaikkien ikäluokkien tapauksilla naisen ansiot ovat lähes koko työuran ajan pienemmät kuin miehen ansiot. Koska eläkettä kertyy ansioiden perusteella jokaiselta työskentelyvuodelta, heijastuvat ansioerot suoraan eläkkeisiin.

Tutkimuksen esimerkkinaisen ja -miehen ansioerot olivat pääpiirteissään samanlaisia kaikilla ikäluokilla, lukuun ottamatta nuorinta, vuonna 1995 syntynyttä esimerkkitapausta. Tämä vastaa aiempien tutkimusten tuloksia ja tilastotietoja miesten ja naisten ansioerojen pysyvyydestä (Saari 2016a). Erojen ansioissa ja työllisyydessä on tiedetty olevan suuria erityisesti lapsenhoitoiässä (SVT 2019; Kuitto 2019), ja myös tämän tutkimuksen esimerkkitapauksilla havaittiin näin olevan. Erot naisten ja miesten ansioissa muuttuvat työuran aikana. Suurimmillaan ansioerot ovat kaikilla ikäluokilla iässä, jossa perhevapaat ovat ajankohtaisia. Vähitellen eläkeikää kohhti ansioero kapenee kaikilla esimerkkitapauksilla. Vuonna 1955, 1965, 1975 ja 1985 syntyneillä naisilla ansiot ovat 30-vuotiaana 70–73 prosenttia miesten ansioista ja 60-vuotiaana 85–89 prosenttia miesten ansioista. Vuonna 1995 syntyneellä miehen ja naisen ansioero muuttuu vastaavasti työuran aikana, mutta on noin kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin muilla ikäluokilla. Nuorimman ikäluokan ero muihin ikäluokkiin verrattuna johtunee enimmäkseen siitä, että ansioaineisto on kokonaisuudessaan simuloitu.

Taloussuhdanteiden vaiheet osuvat eri tavalla eri ikäluokkien työurille, ja vaikuttavat osaltaan myös miesten ja naisten eroihin työmarkkinoilla ja sen myötä eläkkeissä. Esimerkiksi 1990-luvun alun lama vaikutti ansiokehitykseen, mutta vaikutus naisiin ja miehiin näyttää olleen hieman erilainen eri

sukupolvilla. Laman aikaan nelikymppisen, vuonna 1955 syntyneen miehen ansiokehitykseen vaikutus oli voimakkaampi kuin naisen ansioihin. Työuransa alussa olleella, vuonna 1975 syntyneen ikäluokan naisella työuran käynnistyminen hidastui enemmän kuin miehellä, ja kokonaisansiot jäivät nuorena muita ikäluokkia enemmän miesten ansioista. Vuonna 1965 syntyneen ikäluokan naisen ansiokehitys putosi laman aikaan suhteessa miehen ansioihin, mutta vastaava pudotus nähdään pitkälti myös muilla ikäluokilla 25–30 vuoden iässä.

Miesten ja naisten eläke-eroon vaikuttaa myös se, miten eläkettä kunkin ikäluokan kohdalla kertyy lastenhoitoajoilta. Tämän muutoksen vaikutusten tarkastelemiseksi esimerkkinäisille laskettiin eläke myös sisältäen lastenhoitoaikaa 1,5–4 vuotta. Pidemmät lapsenhoitoajat ovat olleet tyypillisempiä vanhempien ikäluokkien kohdalla, kun taas lyhyemmät lapsenhoitoajat ja esimerkiksi yhden lapsen vaihtoehto ovat tyypillisempiä nuoremmilla ikäluokilla. Ennen vuotta 2005 on lastenhoitoajalta voinut karttua eläkettä riippuen työsuhteesta ja eläkelaista. Ajalta ennen vuotta 2005 esimerkkitapauksille laskettiin enimmäismääräiset eläkemenetykset, mutta käytännössä menetykset ovat voineet olla tilanteesta riippuen myös pienempiä. Vuodesta 2005 alkaen eläkkeen kertyminen lapsenhoitoajoilta on suoraviivaisemmin määriteltävissä.

Perhevapaan vaikutus miehen ja naisen eläke-eroon on ollut enimmillään neljän vuoden lapsenhoitoajalta vanhemmilla ikäluokilla 5–6 prosenttiyksikköä, kun oletetaan, että lapsenhoitoaika on katkaissut eläkkeen karttumisen kokonaan. Vuonna 1985 ja 1995 syntyneillä kahden lapsen hoito vastaavalta neljän vuoden ajalta kasvattaa miehen ja naisen eläke-eroa 2–3 prosenttiyksikköä. Nuoremmilla ikäluokilla voi lyhyempi lapsenhoitovapaa olla tyypillisempi, ja esimerkiksi kahden lapsen hoitaminen yhteensä kolmen vuoden ajan vaikuttaa vuonna 1985 ja 1995 syntyneillä esimerkkitapauksilla sukupuolten eläke-eroon vain reilun prosenttiyksikön verran. Eläkettä pienentää yksinomaan aika kotihoidontuella. Mitä pidemmän aikaa nainen jatkaa hoitovapaata, sitä enemmän se vaikuttaa miehen ja naisen eläke-eroon. Sen sijaan vuoden lapsenhoitoaika lasta kohden pääosin äitiys- ja vanhempainrahalla ei juuri vaikuta eläkkeen tasoon.

Perhevapaiden jakaminen äidin ja isän kesken pienentää eläke-eroa. Jos kahta lasta hoidetaan kotona 1,5 vuotta, ja isä on kotihoidontuella molempien lasten kanssa puoli vuotta, tasoittuu eläke-ero noin kolme prosenttiyksikköä verrattuna tilanteeseen, jossa vain äiti jää hoitamaan lapsia. Perhevapaiden tasaisempi jakaminen vaikuttaisi todennäköisesti myös muu-

toin kuin suoraan eläkekarttuman kautta, kun äidin ja isän urakehitysmahdollisuudet olisivat tasapuolisemmat. Laajemmin toteutuessaan perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vaikuttaisi myös yleisesti miesten ja naisten palkkoihin ja asemaan työmarkkinoilla. Pitkien poissaolojen on havaittu vaikuttavan kielteisesti erityisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen (ks. Salmi & Närvi 2017).

Myös eläkkeiden näkökulmasta on tarpeellista pohtia työmarkkinoiden sukupuolieroja ja niiden syitä, koska niillä on suora vaikutus eläkkeiden tasoon. Varsinainen palkkasyrjintä, jossa samasta työstä maksettaisiin naisille pienempää palkkaa, on pieni tekijä ansio- ja eläke-eron muodostumisessa (Kauhanen & Napari 2011; Korn Ferry Institute 2016). Vaikeampi on mitata sitä, maksetaanko samanarvoisesta työstä samaa palkkaa – ja mikä on samanarvoista työtä – ja miten tasa-arvoisia ovat mahdollisuudet päästä esimerkiksi korkeamman aseman ja paremman palkan työtehtäviin. Vaikutuksensa eroihin on myös naisten ja miesten vapaaehtoisilla valinnoilla ja perheiden sisäisellä työnjaolla. Kuitenkaan esimerkiksi naisilla yleisempi osa-aikatyö ei useinkaan ole oma valinta, vaan pakon sanelema vaihtoehto silloin kun kokoaikatyötä ei ole tarjolla tai hoivavastuut tekevät koko-aikaisen työskentelyn vaikeaksi (Sitra 2015). Vaikka perhevapaajärjestelmät mahdollistavat lastenhoidon taseisen jaon äitien ja isien kesken, on jako edelleen hyvin epätasainen (Lammi-Taskula ym. 2017).

Keinoja sukupuolten välisen eläke-eron kaventamiseen voidaan etsiä työmarkkinoiden, eläkejärjestelmän tai yksilön kautta. Työeläke kertyy suhteessa ansioihin, joten ratkaisut eläke-eron tasoittamiseksi löytyvät pääosin muualta kuin eläkejärjestelmästä. Eläkejärjestelmässä eläke-eroa tasoittava tekijä on kansaneläkejärjestelmä, joka kompensoi pienissä eläkkeissä myös naisten työurakatkosten ja pienempien ansioiden aiheuttamia puutteita. Työeläkejärjestelmässä eläkkeen kertyminen lapsenhoitoajoilta parantaa etupäässä naisten eläkettä. Eläkejärjestelmän keinot eläke-eron tasaamiseksi liittyvätkin lähinnä juuri riittävän minimitason turvaamiseen kansaneläkejärjestelmässä, sekä lastenhoidon tai mahdollisten muiden hoivavastuiden aiheuttamien menetysten kompensointiin työeläkejärjestelmässä. Myös leskeneläke on tärkeä naisten eläketason kannalta, mutta sen merkitys todennäköisesti pienenee tulevaisuudessa, kun eläkkeelle siirtyneillä naisilla on yhä useammin takana oma työura ja siitä ansaittu eläke.

Kaikki työmarkkinoiden muutokset, jotka tasoittavat eroja miesten ja naisten työskentelyssä ja ansioissa, tasoittavat aikanaan myös eläke-eroa.

Palkkaeroja pyritään samapalkkaisuusohjelman (STM 2016) mukaan tasoittamaan palkka- ja sopimuspolitiikalla, palkkausjärjestelmillä, työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla ja palkkakartoituksilla, palkkatietämyksen parantamisella sekä muuttamalla perinteistä sukupuolijakoa koulutuksessa ja työmarkkinoilla sekä naisten osuutta esimies- ja johtotehtävissä. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja erityisesti perhevapaiden taseiseman jakautumisen edistäminen isien ja äitien kesken on yksi keino, jolla työelämää pyritään tasa-arvoistamaan. Työn ja perhe-elämän yhdistämistä helpottavia osa-aikatyö- ja joustomahdollisuuksia kehitettäessä kannattaa pohtia vaikutuksia myös eläketurvan näkökulmasta. On todennäköistä, että näitä mahdollisuuksia käyttävät enemmän naiset ansiotulojensa ja eläketurvansa kustannuksella. Esimerkiksi Ruotsissa on yhtenä keinona eläkeerojen tasoittamiseksi nähty osa-aikatyömahdollisuuksien rajoittaminen pikkulapsivaiheessa, tai toisaalta lastenhoitoon liittyvän osa-aikatyön kompensoiminen eläkkeessä (Sjögren Lindquist & Sæve-Söderbergh 2018).

Työmarkkinoiden sukupuolierot ja hoivavastuut ovat eläkeerojen taustalla niin kansanvälisesti kuin Suomessakin (Samek Lodovici ym. 2017). Suomi on tosin erottunut muista EU-maista ja myös Pohjoismaista siinä suhteessa, että naiset työskentelevät kokoaikaisesti. Osa-aikatyön osuus on kuitenkin jatkuvasti lisääntynyt erityisesti naisilla. (Eurostat 2019.) Suomen sosiaaliturvajärjestelmä edustaa pohjoismaista mallia, jossa tuetaan molempien vanhempien työssäkäyntiä. Toisaalta mieselättäjämallin osittainen säilyminen näkyy työllisyys- ja ansioeroissa erityisesti tyypillisessä pikkulapsivaiheessa, mitä myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat. Suomalaiset ovat myös edelleen melko perinteisiä perheeseen ja sukupuolirooleihin liittyvissä asenteissaan esimerkiksi Ruotsiin verrattuna (Salin ym. 2016) ja perinteisiä arvoja ylläpitävälle perhepolitiikalle löytyy kannatusta.

Tässä tutkimuksessa yksi osa-alue on ollut itse esimerkkitapausten rakentaminen. Tyypillisen miehen ja naisen uran luominen, ja työuralle sattuvien tapahtumien ajoittaminen on haastavaa, etenkin kun esimerkkitapauksia on eri ikäluokista. Työuran alku ja lastenhoitoaika sijoittuvat vanhimmillä ikäluokilla vuosikymmenien taakse, eikä tilastotietoja kaikista työurien vaikuttavista tekijöistä ole näiltä ajoilta kattavasti saatavissa. Vastaavasti nuoremmille ikäluokille on arvioitava erilaiset tapahtumat tulevaisuudessa. Helpommin toteutettava asetelma esimerkkitapausten laatimisessa on sellainen, jossa tapaukselle määritellään kulloisenkin tarpeen mukaiset ominaisuudet. Esimerkiksi järjestelmän muutosten vaikutukset eläkkeeseen tulevat paremmin esille, jos tapausten oletukset ovat identtisiä.

Mediaanitietoihin perustuvat tyyppitapaukset kuitenkin antavat eri tavalla mahdollisuuden vertailla eroja esimerkiksi eri ikäluokkien työurissa ja eläkkeissä. Esimerkkilaskelma toisaalta kuvaa juuri kyseistä esimerkkitapausta, eikä ole suoraan laajemmin yleistettävissä. Vaikka tässä on käytetty mediaaniansioita eläkkeen perusteena ja pyritty luomaan tyyppillisiä tapauksia, laskettu eläkkeen määrä kuvaa vain juuri tällaisen työuran tekevän henkilön tilannetta.

Jatkotutkimuksissa olisi kiinnostavaa tarkentaa tyyppitapausten työurien ja työurakatkosten määrittelyä eri lähteistä saatavilla tiedoilla ja tarkemmin jakaa eläke-eroa osiin siihen vaikuttavien tekijöiden mukaan. Esimerkiksi kullekin ikäluokalle tyyppillisten lastenhoitovapaiden määrittely tarkentaisi kuvaa eri ikäluokkien eroista. Erilaisia tyyppitapauksia voisi myös laajentaa kattamaan eri sosioekonomisia ryhmiä. Mahdollista olisi esimerkiksi tehdä pieni- ja suurituloisen henkilön tyyppitapaukset esimerkiksi kvartiiliansioihin tai koulutustason mukaisiin ansioihin perustuen. Myös eläkkeensaajan tulojen seuraaminen ja eläke-erojen tarkastelu eläkeaikana toisi oman lisänsä yksilön eläketasoon, jolloin esimerkiksi indeksikehitys, leskeneläke tai Kelan etuudet tulisivat mukaan tarkasteluun. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin tyyppillisiä miehiä ja naisia, mutta todellisuudessa kummankin sukupuolen sisällä on suuria eroja työurissa ja eläkkeissä. Niin miehellä kuin naisellakin voi olla työura, joka ei tuota tyyppillisen tapauksen mukaista riittävää eläketurvaa. Eri ryhmien tarkastelu voisi tuoda esille niin miesten kuin naisten kohdalla tekijöitä, jotka vaikeuttavat riittävän eläkkeen kerryttämistä.

LÄHTEET

- Alila, K. & Eskelinen, M. & Estola, E. & Kahiluoto, T. & Kinos, J. & Pekuri, H.-M. & Polvinen, M. & Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014) Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12.
- Arneson, R. (2015) Equality of Opportunity. Teoksessa Zalta, E. N. (toim.) The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2015 Edition). <https://plato.stanford.edu/archives/sum2015/entries/equal-opportunity/>
- Artz, B. & Goodall, A. H. & Oswald, A. J. (2018) Do women ask? Industrial Relations: A journal of economy and society. Volume 57, issue 4, October 2018.
- Asplund, R. (2008) Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA Taloustieto Oy.
- Asplund, R. & Lilja, R. (2010) Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25.
- Barr, N. (2013) Suomen eläkejärjestelmä: Riittävyys, kestävyys ja järjestelmän rakenne. Suomen eläkejärjestelmän arvio, osa 1. Eläketurvakeskus.
- Barr, N. & Diamond, P. (2008) Reforming Pensions: Principles and Policy Choices. Oxford Scholarship Online: September 2009. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780195311303.001.0001
- Bettio, F. (2018) Unequal ageing. Understanding and countering the gender gap in pensions. Esitelmä Eläketurvakeskuksen konferenssissa: Gender inequalities in employment and pensions. Helsinki, 18.5.2018.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017) The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature, 55 (3): 789–865.

Boll, C. & Leppin, J. & Rossen, A. & Wolf, A. (2016) Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. European Commission. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en>

Bradshaw, J. & Finch, N. (2002) A comparison of Child Benefit packages in 22 countries. London: Department for Work and Pensions. <http://eprints.whiterose.ac.uk/73510/1/Document.pdf>

Burkevica, I. & Humbert, A. L. & Oetke, N. & Paats, M. (2015) Gender gap in pensions in the EU, Research note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality, 2015. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf

Chung, H. & van der Lippe, T. (2018) Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. Social Indicators Research. Springer. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Cleveland, J. & Fisher, G. & Sawyer, K. (2015) Work–Life Equality: The Importance of a Level Playing Field at Home. Teoksessa Mills, M. (toim.) Gender and the Work–Family Experience: An Intersection of Two Domains, pp. 177–199. New York: Springer.

Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, special issue: Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism. University of Chicago Law School: 139–168.

Direktiivi 2006/54/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5. päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fi:PDF>

Direktiivi 79/7/ETY. Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskeissa kysymyksissä. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:31979L0007>

Direktiivi 2004/113/EY, Neuvoston direktiivi, annettu 13. päivänä joulukuuta 2004, miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla. http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FI&numdoc=32004L0113&model=guicheti

Dufva, M. & Halonen, M. & Kari, M. & Koivisto, T. & Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017) Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-380-4>

EIGE (2018) Gender equality glossary and thesaurus.

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1168>

Esping-Andersen, G. (1990) The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.

Esping-Andersen, G. (1999) Social foundations of postindustrial economies. Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2009) The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Cambridge: Polity Press.

ETK (2008) Suomen työeläkkeensaajat ja vakuutetut 2007. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2008. Eläketurvakeskus. Kuntien eläkevakuutus. Valtiokonttori. Helsinki 2008.

ETK (2016) Eläketurvakeskus, rekisteritiedot, Jukka Lampi.

ETK (2018a) Working for equality. Eläketurvakeskuksen uutinen 9.4.2018.

<https://www.etk.fi/en/topical-issues/working-for-equality/>

ETK (2018b) Suomen työeläkkeensaajat 2017. Suomen virallinen tilasto. Eläketurvakeskuksen tilastoja 07/2018.

ETK (2018c) Työeläkeindikaattorit. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2018.

ETK (2019a) Eläketurvakeskuksen tilastotietokanta. 16.5.2019.

<https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK>

ETK (2019b) Eläkejärjestelmän muutokset vuosi vuodelta. Eläketurvakeskuksen verkkosivu 8.4.2019. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elakeuudistukset/aiemmat-uudistukset/muutokset-vuosi-vuodelta/>

ETK (2019c) Työeläkkeiden indeksiturvan historia. Eläketurvakeskuksen verkkosivu 8.4.2019. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elake-turva/elakkeiden-indeksointi/indeksiturvan-historia/>

ETK (2019d) Työeläkelakien muutoksia ja niiden taustoja. Eläketurvakeskuksen verkkosivu 8.4.2019. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elakeuudistukset/aiemmat-uudistukset/>

European Commission (2018) The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I. European union 2018.

Eurostat (2019) Part-time employment rate. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tesem100>

Eurostat (2018a) Gender statistics. Verkkosivu 9.9.2018. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat (2018b) Gender pay gap statistics. Verkkosivu 9.9.2018. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Flynn, L. (2017) Childcare markets and maternal employment: A typology. *Journal of European Social Policy* 2017, Vol. 27(3) 260–275.

Frericks, P. & Knijn, T. & Maier, R. (2009) Pension Reforms, Working Patterns and Gender Pension Gaps in Europe. *Gender, Work and Organization*, vol. 16, no. 6, pp. 710–730.

Frericks, P. & Maier, R. (2008) Pension norms and pension reforms in Europe – the effects on gender pension gaps. *Community, Work & Family*, Vol. 11, No 3, pp. 253–271.

Frericks, P. & Maier, R. & de Graaf, W. (2006) Shifting the pension mix: Consequences for Dutch and Danish women. *Social Policy & Administration*, vol. 40, no. 5, pp. 475–492.

Fultz, E. & Steinhilber, S. (2004) Social security reform and gender equality: Recent experience in Central Europe. *International Labour Review*, vol. 143 (2004), No. 3.

Ginn, J. & Arber, S. (1999) Changing patterns of pension inequality: the shift from state to private sources. *Ageing and Society*, 19, 1999, 319–342. Cambridge University Press.

- Haataja, A. (2006) Pohjoismainen ansaitsija-hoivaajamalli. Ruotsin ja Suomen perhevapaajärjestelmän vertailu. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:43.
- Haataja, A. & Juutilainen, V.-P. (2014) Kuinka pitkään lasten kotihoitoa? Selvitys äitien lastenhoitojaksoista kotona 2000-luvulla. Työpapereita 48/2014, Kela.
- Hakim, C. (2002) Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, vol. 29 No. 4, November 2002, 428–459.
- Hakim, C. (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British journal of guidance & counselling*, vol. 34, No. 3, August 2006.
- Herd, P. (2005) Reforming a Breadwinner Welfare State: Gender, Race, Class, and Social Security Reform. *Social Forces* 83:4, June 2005. The university of North Carolina Press.
- Hiilamo, H. (2000) Perhepolitiikka mikrotasolla 1991–1999. *Yhteiskuntapolitiikka* 65 (2000):6.
- Hokka, P. (2018) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.
- Honkanen, P. (2018) Odotelaskelmat työllisyyden, työttömyyden ja eläkeajan arvioinnissa. Työpapereita 137/2018, Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018052224406>
- Horstmann, S. & Hüßman, J. (2009) The socio-economic impact of pension systems on women. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities.
- Idman, M. (2013) Nuoret ovat tasa-arvoisimmin palkattuja. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Tilastokeskus. Helsinki 2013.
- ILO (1951) Yleissopimus n:ro 100: Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951). Sopimussarja 9/1963. https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f/ilo_yleissopimukset.pdf.pdf

Jalovaara, M. & Neyer, G. & Andersson, G. & Dahlberg, J. & Dommermuth, L. & Fallesen, P. & Lappegård, T. (2017) Education, gender, and cohort fertility in the Nordic countries. *European Journal of Population*, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10680-018-9492-2>

James, E. & Edwards, A. C. & Wong, R. (2008) *Gender Impact of Social Security Reform*. University of Chicago Press.

Julkunen, R. (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2925-8>

Julkunen, R. (2013) Sukupuolten erot ja tasa-arvo 2010-luvulla. <https://docplayer.fi/15825844-12-6-2013-raija-julkunen-sukupuolten-erot-ja-tasa-arvo-2010-luvulla-kaksi-sukupuolta-monet-sukupuolet-ja-moninaiset-erot.html>

Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. (2014) Sosio-ekonomiset erot: työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014.

Järvensivu, A. & Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere.

Järvinen, P. (2015) Työelämän joustavista järjestelyistä 2000-luvulla. Onko palkansaajan sukupuolella merkitystä? Yhteiskuntapolitiikka 80 (2015):4.

Kan, M. Y. (2007) Work orientation and wives' employment careers. An evaluation of Hakim's preference theory. *Work and Occupations*: Volume 34 Number 4 November 2007, 430–462. Sage Publications.

Kannisto, J. (2018) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoja 03/2018.

Kauhanen, A. & Napari, S. (2011) Sukupuolten palkkaerot ja segregatio. Ajankohtaista taloudessa 2/2011. ETLA. <https://www.etla.fi/julkaisut/sukupuolten-palkkaerot-ja-segregatio/>

Kauhanen, A. & Kauhanen, M. & Laine, P. & Lilja, R. & Maliranta, M. & Savaja, E. (2015) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10.

Kela (2001) Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 2000. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T1:36.

Kela (2011) Kelan tilastollinen vuosikirja 2010. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2011. Kansaneläkelaitos.

Kela (2015) Kelan tilastollinen vuosikirja 2014. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2015. Kansaneläkelaitos.

Kellokumpu, J. (2007) Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10, Helsinki 2007. <https://etla.fi/to/perhejaura/muuta/r10web.pdf>

Knuuti, J. & Ritola, S. (2019) Kokonaiseläke 2019, katsaus työeläkkeen, kansaneläkkeen ja verotuksen määräytymiseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2019.

Komp, K. (2017) Life-course influences on retirement: Effects at the individual, family and country level. Esitelmä ETK:n seminaarissa Changing labour markets, life-course and pensions 19.5.2017.

Komp, K. & Johansson, S. (2015) Introduction. Teoksessa Komp, K. & Johansson, S. (toim.) Population Ageing from a Lifecourse Perspective. Critical and International Approaches. Bristol: Policy Press.

Korn Ferry Institute (2016) The real gap: fixing the gender pay divide. <https://www.kornferry.com/institute/the-real-gap-fixing-the-gender-pay-divide>

Koskenvuo, K. (2016) Perhevapaiden vaikutus eläkkeeseen 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa Haataja, A. & Airio, I. & Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.) Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Kela.

Kuitto, K. & Salonen, J. & Helmdag, J. (2019) Perhevapaat työurariskinä? Trajektorianalyysi nuorten aikuisten työurapoluista. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):2.

Kuivalainen, S. (2007) Malliperhemetodin käyttö ja anti kansainvälisissä vertailuissa. Turun yliopiston Sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisuja C:18/2007.

Kuivalainen, S. & Nivalainen, S. & Järnefelt, N. & Kuitto, K. (2018) Length of working life and pension income: empirical evidence on gender and socioeconomic differences from Finland. Cambridge University Press 2018. <https://doi.org/10.1017/S1474747218000215>

Laaksonen, M. & Rantala, J. & Järnefelt, N. & Kannisto, J. (2016) Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työura. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2016: Helsinki.

Laesvuori, A. (2011) Eläkkeeseen oikeuttavat ansiot ja eläkepalkan määräytyminen. <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2020/05/elakkeeseen-oikeuttavat-ansiot-ja-elakkeen-perusteena-oleva-ansio.pdf>

Lammi-Taskula, J. (2004) Äidit työmarkkinoilla – kahden kerroksen väkeä? Yhteiskuntapolitiikka 69 (2004):2, s. 202–206.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Isien perhevapaat. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2017.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. & Parrukoski, S. (2009) Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55.

Lewis, J. (1992) Gender and the development of welfare regimes. Journal of European social policy. August 1, 1992, volume: 2 issue: 3, page(s): 159–173.

Lewis, J. (2002) Gender and welfare state change. European Societies 4(4) 2002: 331–357.

Lilja, R. & Savaja, E. (2013) Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Selvitys miesten ja naisten palkkakehityksestä vuosilta 2007–2010 kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 24, Helsinki 2013.

Lissabonin sopimus (2007) Lissabonin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta (2007/C 306/01). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=FI>

- Madero-Cabib, I. & Fasang, A. (2016) Gendered work–family life courses and financial well-being in retirement. *Advances in Life Course Research* Volume 27, March 2016, Pages 43–60.
- Mandel, H. & Schalev, M. (2009) How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis. *Social Forces* 87(4):1873–1912, June 2009. The University of North Carolina Press.
- McCall, L. (2005) The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2005, vol. 30, no. 3. The University of Chicago 2005.
- Miani, C. & Hoorens, S. (2014) Parents at work: men and women participating in the labour force. Short Statistical Report No. 2. European Commission, 2014.
- Miettinen, A. (2017) Kolme myyttiä perhevapaista. Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa. Miettinen, A. & Rotkirch, A. Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos, Ajatushautomo Agenda.
- Myrskylä, P. (2012) Hyvin koulutetuilla on pisimmät työurat. Hyvinvointikatsaus 1/2012. Tilastokeskus.
- Möhring, K. (2015) Employment histories and pension incomes in Europe. A multilevel analysis of the role of institutional factors. *European Societies*, 2015 vol. 17, No.1, 3–26.
- Möhring, K. (2018) Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics. *Ageing & Society* 38, 2018, 2560–2589. Cambridge University Press 2017.
- OECD (2017) Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris. https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Ojala, S. & Nätti, J. & Kauhanen, M. (2016) Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (2016): 3, 259–272. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016102525578>
- Orloff, A. (1996) Gender in the welfare state. *Annual Review of Sociology* 1996 vol. 22: 51–78.
- Orloff, A. (2009) Gendering the comparative analysis of welfare states: an unfinished agenda. *Sociological Theory* 27:3 September 2009. American Sociological Association.

Perustuslaki (1999) Suomen perustuslaki 1999/731, yhdenvertaisuus 2 luku 6 §. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Phillips, A. (2004) Defending equality of outcome. The Journal of Political Philosophy: Volume 12, Number 1, 2004, pp. 1–19.

Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (toim.) (2008) Part-time working in the Netherlands, engl. tiivistelmä. Alkuperäinen teos: Nederland deeltijdland. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag. https://www.scp.nl/english/Publications/Summaries_by_year/Summaries_2008/Part_time_working_in_the_Netherlands

Rantala, J. & Riihelä, M. (2016) Eläkeläisnaisten ja -miesten toimeentuloerot vuosina 1995–2013. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2016.

Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press, Cambridge.

Reipas, K. & Sankala, M. (2015) Vaikutukset eläkkeelle siirtymisikään ja työllisyyteen, eläketasoon ja eläketurvan rahoitukseen sekä sukupolvi ja sukupuolivaikutukset. Teoksessa Kautto, M. & Risku, I. (toim.) Laskelmia vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2015.

Renga, S. & Molnar-Hidassy, D. & Tisheva, G. (2010) Direct and indirect gender discrimination in old-age pensions in 33 European countries. European network of legal experts in the field of gender equality. European Commission.

Repo, K. (2009) Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenhoito. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7919-9>

Repo, K. (1997) Naiset ja eläketurva: vertaileva tutkimus naisten asemasta Suomen, Ison-Britannian ja Saksan eläkejärjestelmissä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia.

Risku, I. (2015) Yksityisalojen palkansaajien työeläkkeet syntymävuoden ja sukupuolen mukaan. Eläketurvakeskuksen raportteja 09/2015.
<http://urn.fi/URN:978-951-691-230-4>

Ritola, S. (2015) Vuoden 2017 eläkeuudistuksen sukupuolivaikutusten arviointi. Muistio 26.3.2015. Eläketurvakeskus.

Roemer, J. E. (1998) Equality of Opportunity. Cambridge, MA, USA: Harvard University Press, 1998. ProQuest ebrary. Web. 1 November 2015.

Saari, M. (2016a) Samapalkkaisuuden politiikka. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE, Helsinki 2016, Helsingin yliopisto, Gender and Power in Reconfigured Corporatist Finland -tutkimushanke.

Saari, M. (2016b) Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos. Sukupuolen kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen tohtoriohjelma (SKY). Helsingin yliopisto. Helsinki.

Saari, M. & Koskinen-Sandberg, P. (2017) Samapalkkaisuuden politiikka – monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen. Talous & yhteiskunta 1/2017.

Salin, M. & Hakovirta, M. & Ylikännö, M. (2016) Suhtautuminen ansaitsija-hoivaajamalleihin kuudessa Euroopan maassa. Teoksessa Haataja, A. & Airio, I. & Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.) Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Kela.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2010) 6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. THL – Päätösten tueksi 1/2010.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084953>

Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Johdanto. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>

Salmi, M. & Närvi, J. & Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2017) Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>

Samek Lodovici, M. & Drufuca, S. & Patrizio, M. & Pesce, F. (2016) The Gender pension gap: Differences between mothers and women without children. Directorate General for Internal Policies. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Women's Rights and Gender Equality. European Parliament, Brussels.

Schulze, E. & Gergoric, M. (2015) Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union. Directorate general for internal policies policy department C: Citizens' rights and constitutional affairs. European Parliament.

Sitra (2015) Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. Sitran selvityksiä 98.

Sjögren Lindquist, G. & Säre-Söderbergh, J. (2018) Kvinnors och mäns livsval relaterade till ojämlikhet i pensionen – problembild och lösningar. Ekonomisk debatt nr 4/2018 årgång 46. <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/NEFfiler/46-4-gsljss.pdf>

STM (2016) Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:47.

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT (2016) Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.8.2019]. http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html

SVT (2017) Suomen virallinen tilasto. Tietokantataulukot. Alueella työssäkäyvät (työpaikat) alueen, työnantajasektorin, sukupuolen ja vuoden mukaan, 1987–2016. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115j.px/

SVT (2018a) Suomen virallinen tilasto: Syntyneet [verkkojulkaisu]. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.4.2018]. http://www.stat.fi/til/synt/2017/synt_2017_2018-04-27_tie_001_fi.html

SVT (2018b) Suomen virallinen tilasto: Väestöennuste [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 12.4.2019]. <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>

SVT (2019) Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Tietokantataulukot. Tilastokeskus [viitattu: 5.5.2019]. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

Talouselämä (2016) Miesten ja naisten palkkaero on 17,6% – mutta samoissa tehtävissä ero katoaa lähes täysin. <https://www.talouselama.fi/uutiset/miesten-ja-naisten-palkkaero-on-17-6-mutta-samoissa-tehtavissa-ero-katoaa-lahes-taysin/155a2ee0-985d-38df-b609-42dde4062578>

Tasa-arvolaki (1986) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>

Tasa-arvovaltuutettu (2018) Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvojulkaisuja 2018:4. https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus_eduskunta_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a

THL (2018a) Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Sukupuolten tasa-arvo. Sanasto. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>

THL (2018b) Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. Verkkosivu 15.10.2018. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>

Tikanmäki, H. & Sihvonen, H. & Salonen, J. (2014) Eläketurvakeskuksen ELSI-mikrosimulointimallin kuvaus. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 01/2014.

Tikanmäki, H. & Appelqvist, J. & Reipas, K. & Sankala, M. & Sihvonen, H. (2016) Lakisääteiset eläkkeet – pitkän aikavälin laskelmat 2016. Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2016.

Tilastokeskus (2014) Naiset ja miehet Suomessa 2014. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201400_2014_10367_net_p2.pdf

Tilastokeskus (2017) Ensisynnyttäjän keski-ikä 1967–2016. Tilastotietopalvelu.

Tilastokeskus (2018) Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Helsinki 2018. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf

Tinios, P. & Bettio, F. & Betti, G. (2013) The gender gap in pensions in the EU. European Commission - Directorate-General for Justice.

Tinios, P. & Bettio, F. & Betti, G. (2015) Men, women and pensions. European Commission - Directorate-General for Justice. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150618_men_women_pensions_en.pdf

TTL (2014) Miksi nainen tienaa vähemmän kuin mies. Työpiste 23.9.2014 <https://www.ttl.fi/tyopiste/miksi-nainen-tienaa-vahemman-kuin-mies/>

Tuominen, E. (2002) Arvio yksityisalojen työeläkeuudistuksen sukupuoli-vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen monisteita 41.

Tuominen, E. & Nyman, H. & Lampi, J. (2011) Eläkkeiden reaalin kehitys vuosina 2000–2010. Teoksessa Kautto, M. (toim.) Eläkkeet ja eläkkeensajiin toimeentulo 2000–2010. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2011.

Työeläkelakipalvelu (2018) Eläke palkattomilta ajoilta. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/folder.faces?folder_id=200007 5.2.18

Työeläkelakipalvelu (2019a) Eläkeiät eri ikäluokille. Eläketurvakeskus. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=312093&navigation_history=200001&scroll=600 12.4.19

Työeläkelakipalvelu (2019b) Elinaikakertoimen arvot. Eläketurvakeskus. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=312053&navigation_history=200002&scroll=900

Uusitalo, H. (2014) Kahdenlaista tasa-arvoa. Taloustaito-blogi 1.9.2014. <https://www.taloustaito.fi/Blogi/Blogit-2014/Kahdenlaista-tasa-arvoa/>

Uusitalo, H. (2017) Eläkevakuutus. Teoksessa Havakka, P. & Niemelä, M. & Uusitalo, H. (toim.) Sosiaalivakuutus. FINVA.

Vipunen (2019) Väestön koulutusrakenne. Opetushallituksen tilastotietopalvelu. 17.4.2019. <https://vipunen.fi/fi-fi/rakenne/Sivut/V%C3%A4est%C3%B6n-koulutusrakenne.aspx>

Väestöliitto (2019) Syntyneiden määrä. Verkkosivu 18.4.19. https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/syntyvyys/syntyneiden-maara/

Widmer, E. & Ritschard, G. (2009) The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research* 14 (2009) 28–39.

World Economic Forum (2017) The Global Gender Gap Report 2017.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

YK (1986) Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus 68/1986. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1986/19860068/19860068_2

Ylöstalo, H. (2012) Ristiriidoista rakentuva tasa-arvotyö. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 3/2012.

Eläkkeet ja sukupuolten tasa-arvo

Miesten ja naisten eläke-ero eri ikäluokkien esimerkkitapauksilla

Tutkimuksessa tarkastellaan esimerkkitapausten avulla vuonna 1955, 1965, 1975, 1985 ja 1995 syntyneiden miesten ja naisten eläkkeitä ja eläke-eron taustalla olevia tekijöitä. Lapsenhoitoaikojen vaikutusta sukupuolten eläke-eroon kuvataan laskemalla esimerkkitapauksille eri pituisia lapsenhoitoaikoja. Esimerkkitapausten työurien muodostamisessa hyödynnetään rekisteriaineistoja ja tulevaisuuteen ulottuvien työurien osalta simuloituja ansiotietoja.

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.

